

PLAN DISTRITAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

*Formación para el trabajo con calidad, pertinencia,
equidad e innovación*



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

**CONVENIO DE ASOCIACION No. 370 DE 2009
SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO – UNIVERSIDAD DEL
ROSARIO**

Noviembre de 2010

Alcaldía Mayor de Bogotá

Clara López Obregón

Alcaldesa (D) Mayor de Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Hernando Gómez Serrano

Secretario de Desarrollo Económico

Nubia Elsy Martínez

Subsecretaria de Desarrollo Económico

Beatriz Henríquez

Directora de Formación y Desarrollo Empresarial

Universidad del Rosario -Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas-

Saúl Pineda Hoyos

Director del Proyecto

Víctor Alejandro Venegas

Coordinador General del Convenio

Presentación

El presente plan se construye en el marco del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2008-2012 "BOGOTA POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR". En particular, responde al objetivo estructurante de "Ciudad Global", el cual demanda "el impulso de iniciativas que respondan a la generación de condiciones favorables para la creación y desarrollo de alternativas productivas y el fortalecimiento empresarial, mediante la puesta en marcha de esquemas de financiación que fomenten la generación de ingresos y oportunidades de empleo, y la promoción de las capacidades y potencialidades de las personas, en consonancia con la dinámica productiva y laboral de la ciudad"¹.

En este sentido, la formulación de un Plan Distrital de Formación para el Trabajo (PDFT), en el marco del desarrollo humano e incluyente, convoca el diseño de lineamientos que orienten el conjunto de estrategias y acciones que permitan satisfacer las necesidades de formación del recurso humano de la ciudad, de acuerdo con las competencias de las personas, sus expectativas, las necesidades de la ciudad con respecto a la calificación de su fuerza de trabajo y, por supuesto, las vocaciones y potencialidades de cada una de sus localidades, incluidas aquellas que conforman el territorio rural.

La incorporación del enfoque de desarrollo humano e inclusión, en el análisis de las tendencias productivas de la ciudad y sus requerimientos en materia de destrezas y habilidades de fuerza laboral, es una iniciativa que responde al interés compartido del gobierno, de la ciudad y de la sociedad civil en este campo, lo cual demandó el desarrollo de procesos participativos con actores estratégicos, encaminados a establecer los lineamientos para la formulación del Plan Distrital de Formación para el Trabajo.

La construcción del Plan se caracterizó por ser un proceso incluyente, deliberativo y participativo entre los diferentes actores implicados en el tema. Se realizaron cerca de veinte talleres (uno por cada localidad de la ciudad), y cinco grupos focales con poblaciones vulnerables. Igualmente, se consultó, mediante tres talleres y algunas entrevistas directas, a las principales agremiaciones de empresarios, académicos e instancias gubernamentales, tanto distritales como nacionales, que tienen participación en alguno de los eslabones del proceso de formación en la ciudad.

Adicionalmente, la construcción del Plan se retroalimentó con el proceso de diseño y con los planteamientos de política pública de productividad, competitividad y desarrollo económico del Distrito Capital.

¹ Alcaldía Mayor de Bogotá. *Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2008-2012 "BOGOTA POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR"*. Pág. 38.

Las diferentes etapas del proceso confirmaron la complejidad de la intervención y la pertinencia de establecer algunos principios orientadores, así como la necesidad de contar con los elementos transversales que den cuenta de los diferentes niveles territoriales involucrados, con componentes diferenciados de acuerdo con las características de los segmentos poblacionales, y atendiendo las demandas de los colectivos especiales en un marco de fortalecimiento de sus derechos.

También se identificaron los distintos niveles de la acción pública sobre los cuales hay que incidir para concretar una propuesta integral y operativa, que pasan por proponer el camino para fortalecer y potenciar la institucionalidad necesaria al interior de la Administración Distrital, con el fin de maximizar la articulación entre los diferentes actores.

CONTENIDO

Presentación.....	3
1. Introducción.....	8
2. Marco conceptual.....	12
2.1. Teoría del capital humano.....	13
2.2. El enfoque de competencias.....	15
2.3. Perspectiva del desarrollo humano, social e incluyente.....	21
3. Marco normativo.....	27
3.1. Estructura del sistema educativo nacional.....	27
3.2. Disposiciones generales sobre formación para el trabajo.....	31
3.2.1. Fortalecimiento de la oferta y lineamientos de calidad de la formación para el trabajo.....	32
3.2.3. El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, SNFT.....	34
3.3. Disposiciones normativas distritales en materia de formación para el trabajo... 36	
3.3.1. El papel de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en los procesos de formación para el trabajo.....	38
3.4. Políticas sectoriales.....	40
4. Diagnóstico estratégico.....	45
4.1. Metodología de análisis.....	45
4.2. Caracterización de la situación actual.....	46
4.2.1. Grupos poblacionales, fuerza de trabajo y territorio.....	48
4.2.2. Necesidades empresariales y sectores estratégicos.....	58
4.2.3. Marco Institucional y oferta de programas.....	70
4.3. Árbol de problemas.....	89
4.3.1. Problema Central.....	89
4.3.2. Causas.....	90
4.3.3. Efectos.....	101
4.4. Modelos de intervención.....	104
4.4.1. Enfoques a nivel internacional.....	104
4.4.2. Caracterizaciones de experiencias internacionales.....	106
5. Plan operativo.....	111
5.1. Misión.....	112

5.2.	Visión.....	112
5.3.	Objetivo general	113
5.4.	Objetivos estructurantes	113
5.5.	Metas.....	114
5.5.1.	Meta general.....	114
5.5.2.	Metas por objetivo estructurante.....	115
5.6.	Principios.....	115
5.6.	Estrategias	116
5.6.1.	Estrategias operativas	118
5.6.2.	Estrategias transversales.....	119
6.	Programas por estrategia	120
6.1.	Programas por estrategias operativas	121
6.1.1.	Proceso de orientación, diagnóstico y monitoreo	121
6.1.2.	Proceso formativo para incidir en la inserción productiva.....	132
6.1.3.	Encuentro de las demandas productivas actuales y futuras con la fuerza de trabajo	153
6.2.	Programas y estrategias transversales.....	162
6.2.1.	Lineamientos estratégicos y de política.....	162
6.2.2.	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA OFERTA	182
6.2.3.	Comunicación e información.....	187
7.	Diseño institucional.....	193
7.1.	Condiciones para el adecuado funcionamiento del marco institucional.....	193
7.2.	institucionalidad propuesta.....	195
7.2.1.	Direccionamiento estratégico.....	195
7.2.2.	Procesos centrales	196
7.2.3.	Actividades de soporte	199
8.1.	Responsable.....	199
8.2.	Mecanismos	200
8.2.1.	Evaluación.....	200
8.2.2.	Seguimiento	200
8.3.	Periodicidad.....	201
	Referencias	202

Listado de siglas

AL:	Alcaldía Local
CONPES:	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DEL:	Direcciones Locales Educativas
FP:	Formación para el Trabajo
ICETEX:	Instituto Colombiano para la Educación Técnica en el Exterior
IFP:	Instituciones de Formación Profesional
ETDH:	Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
IPES:	Instituto para la Economía Social
MEN:	Ministerio de Educación Nacional
PDFT:	Plan Distrital de Formación para el Trabajo
PIVOC:	Prueba de Identificación Vocacional con Orientación a la Ocupación
PPDD:	Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital
SNFT:	Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
SDDE:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
SED:	Secretaría de Educación Distrital
SENA:	Servicio Nacional de Aprendizaje
ULDE:	Unidad Local de Desarrollo Empresarial
ULEP:	Unidad Local de Emprendimiento y Productividad
TIC:	Tecnologías de la Información y la Comunicación

1. Introducción

En los últimos 20 años, las condiciones del mercado laboral en Colombia y en el mundo han venido cambiando. La competitividad internacional basada en recursos humanos en el contexto de la sociedad del conocimiento -que privilegia el creciente uso de activos intangibles como la creatividad, la información y las competencias laborales-, la flexibilización laboral, la tercerización de las relaciones laborales y la creciente influencia de nuevas modalidades laborales son solo algunas características de la nueva dinámica económica global. De esta manera, se ha generado un nuevo ambiente, en el cual la fuerza laboral debe adaptarse a las transformaciones de la actividad productiva, con aptitud para el aprendizaje permanente, el trabajo en equipo y el manejo de nuevas tecnologías, todo ello en función de un mejoramiento continuo².

Colombia está inmersa en un proceso de modernización productiva para mejorar su posición competitiva y su inserción en los mercados internacionales. Esta estrategia incluye la implementación de una agenda interna de productividad y competitividad para cerrar brechas en factores en los que registra rezagos, como infraestructura, apertura exportadora, productividad laboral, desarrollo tecnológico e innovación, entre otros, y una apuesta hacia sectores estratégicos para penetrar de manera más eficaz en mercados internacionales.

En productividad laboral y factores asociados con el desempeño del recurso humano, los resultados son poco alentadores. El más reciente informe del Banco Interamericano de Desarrollo sobre productividad indica que la baja productividad laboral del país ha limitado su desarrollo económico y le ha impedido tener mejoras sustanciales en el nivel de ingreso de la población. En los últimos 50 años, Colombia ha perdido un 17% de productividad frente a Estados Unidos³ y entre las causas que explican esta pérdida se encuentran la falta de complementariedad entre las necesidades del sector productivo y las habilidades de la mano de obra, factores que reducen las posibilidades de inserción laboral y productiva de una parte importante de la población, y obstaculizan los avances en el desarrollo económico y social del país.

Igualmente, las comparaciones de desempeño del país en factores que tienen que ver con el recurso humano y su capacidad de insertarse en procesos productivos propios de una economía globalizada, específicamente aquellos factores relacionados con la educación, son también preocupantes.

En el último informe de competitividad global elaborado por el Foro Económico Mundial, el país ocupa posiciones relegadas en los indicadores relacionados con calidad y pertinencia

² Ver *Escenarios del SENA para el diálogo social sobre la formación profesional*, Cinterfor.

³ Banco Interamericano de Desarrollo (2010). *On the role of productivity and factor accumulation in economic development in latin america and the caribbean*. Pág. 32.

de la educación. Entre 139 países del mundo, Colombia ocupó el lugar 80 en términos de la calidad de su sistema educativo, es decir, 12 puestos por debajo de su posición general en el *ranking*. En calidad de la educación en Ciencias y Matemáticas, el país también mostró un comportamiento desfavorable al ubicarse en la casilla 93; sin embargo, en la tasa de matrícula de educación secundaria y superior, el país mostró un desempeño comparativo aceptable (posiciones 57 y 63, respectivamente)⁴. De otro lado, entre los factores que limitan la capacidad del país para hacer negocios, identificados por los empresarios encuestados en el reporte, se encuentra que el 4% considera que la inadecuada educación que registra la fuerza laboral es el factor más problemático para hacer negocios en el país⁵.

Bogotá viene avanzando en términos de cobertura educativa, principalmente en educación básica y media, pero persisten problemas de calidad, pertinencia y desconexión entre los diversos ciclos educativos y de estos con el mundo empresarial y laboral. La ciudad registra tasas de cobertura educativa bruta del 99%, pero continúa la baja calidad. En el 2008, el 78% de los colegios oficiales del Distrito se ubicó en la categoría media y baja de las Pruebas de Estado⁶, pero persisten brechas entre la educación impartida en colegios públicos y privados: los resultados promedio de las instituciones privadas son mayores que los resultados promedio de las instituciones públicas en todas las áreas del núcleo común de la prueba del ICFES. La mayor brecha se encuentra en el área de Matemáticas, con una diferencia de 10.52 puntos en promedio.

En este contexto, el incremento de la productividad y competitividad de la economía de la ciudad exigen el mejoramiento de las capacidades y conocimientos del recurso humano, como condición para aumentar el ingreso y la calidad de vida de la población. La estrategia de mejoramiento debe incluir acciones estructurales para aumentar los niveles de cobertura; mejorar la calidad y eficiencia de la educación básica, media y superior, de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y hacer más pertinentes los programas, a través de una mayor articulación con el sector empresarial.

El Plan enfatiza en que se debe pasar de una educación en contenidos terminales y repetitivos, a una que enfatice en el fortalecimiento de las competencias. Reconoce que la educación, y específicamente la formación para el trabajo, es un bien de mercado en el que las personas invierten esperando un retorno a futuro; es decir, compararán el beneficio que les traerá sobre sus ingresos el aumento en su nivel de productividad, confrontado con el costo de educarse, y dado un nivel de preferencias decidirán educarse si el beneficio es mayor que el costo. Pero también registra la existencia de información asimétrica en el mercado, lo cual implica que las empresas no conozcan de antemano el verdadero nivel de productividad del trabajador, por lo que el nivel educativo, certificado por un título, actúa como una señal *ex ante* de ese nivel de productividad.

World Economic Forum. *The global competitiveness report 2010- 2011*. Disponible en Internet en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf.

⁵ *Ibíd.* Pág. 130.

⁶ www.icfes.gov.co

Además de lo anterior, es clara la necesidad de entender la formación para el trabajo como un proceso continuo y complementario a lo largo de toda la línea educativa y, en general, del ciclo de vida. En tal sentido, es forzosa la integración de las políticas de educación, alrededor de las premisas de universalidad y mejoramiento de la calidad de la educación básica, y necesario que la enseñanza media deje de ser la zona gris entre la básica y la superior y, en cambio, se promuevan mayores competencias laborales. Es evidente, entonces, que la política pública⁷ debe ser interdisciplinaria, con diferentes acciones en los sistemas educativo y productivo (emprendimiento, de competitividad y de inserción e intermediación laboral).

La formación para el trabajo debe, además, contribuir al desempeño del sector productivo, mediante una interacción permanente entre el tejido productivo, las instituciones de formación, la administración pública y la población, con el fin de adaptarse al ritmo cambiante de la sociedad. Este vínculo permite que la formación para el trabajo sea más pertinente, dado que las demandas laborales se convierten en señales de mercado que contribuyen a la construcción y al diseño de un conjunto de programas y currículos. En tal sentido, es imperativo generar mecanismos que permitan conocer con oportunidad y exactitud las demandas del aparato productivo distrital, reconociendo que los cambios en la estructura productiva de las ciudades y regiones se dan a gran velocidad, lo cual hace indispensable crear y/o fortalecer instrumentos que permitan anticipar las nuevas tendencias productivas mediante el monitoreo y el seguimiento permanente.

Así mismo, es importante fortalecer el surgimiento de un *mercado de formación*, involucrando numerosos proveedores, públicos y privados, en la provisión de los servicios de capacitación, siempre en un marco explícito de fortalecimiento de la calidad, razón por la cual el sector empresarial debe ser tenido en cuenta en el diseño de la formación. Ese es el mejor camino para garantizar la pertinencia de los programas. Por ello, las estrategias de fortalecimiento de la formación deben responder a una visión y a un proyecto de competitividad global de la región, en un contexto en el que las alianzas público-privadas son fundamentales.

En la actualidad, los actores involucrados en el tema de formación para el trabajo en el Distrito trabajan en acciones aisladas, que generalmente avanzan de manera desarticulada, lo que limita el impacto de los programas desarrollados. A pesar de que diversas instituciones, en todos los órdenes, tienen injerencia en la operatividad de alguno de los elementos fundamentales para hacer el proceso de formación para el trabajo más pertinente y con mejores estándares de calidad, no existe una instancia orientadora del proceso.

Desde la perspectiva del desarrollo humano y en coherencia con los procesos distritales de políticas públicas, lo poblacional se consolida como la categoría de análisis central para el abordaje de las iniciativas que incidan en la formación para el trabajo. Por eso, se considera que el Plan debe asumir al ser humano desde su integralidad, prestando

⁷ En algunos casos la referencia a política pública en el documento hace alusión a la acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad. Cuando el concepto sea referido a una política en particular se citará la respectiva política.

especial atención a las características propias de la persona en cada una de las etapas del ciclo vital y en las condiciones sociales, económicas y culturales de los grupos e individuos (género, diversidad sexual, etnia, desplazamiento, discapacidad, entre otras). Referirse a lo poblacional debe llevar al reconocimiento de la diversidad del ser humano como centro de las políticas y acciones que desde los distintos sectores e instituciones se formulen y desarrollen para el mejoramiento de la calidad de vida⁸.

Finalmente, para demarcar el alcance del Plan es necesario precisar, previamente, algunos conceptos fundamentales relacionados con el tema.

En primer lugar, la delimitación entre los conceptos de formación y educación, en algunos casos usados por varios autores de forma indiscriminada. El concepto de formación tiene que ver más con la capacidad de las personas para obtener una función laboral específica, a partir del reconocimiento de habilidades que pueden ser manuales (plomaría, carpintería, etc.) o mentales (por ejemplo, programación de computadores). De otro lado, la educación tiene más relación con la capacidad de promover y adquirir conocimientos y desarrollar el intelecto de forma permanente. En tal sentido, en el PDFT se toma la definición de *formación* en la medida en que está más relacionada con la capacidad de adquirir habilidades para desempeñarse en el mundo laboral.

En segundo lugar, el Plan asume la *formación para el trabajo* desde el enfoque de competencias. En tal sentido, la formación para el trabajo se entiende como aquella que incide en la inserción productiva de la población y está relacionada con la adquisición de competencias laborales específicas, que les permite a las personas ejercer algún oficio o actividad.

Esta delimitación es entendida en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, en el cual se incluyen los proveedores de educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Por ello, *la formación para el trabajo* se enmarca dentro de los programas que se desarrollan mediante la inscripción a una carrera tecnológica o técnica, el ingreso a algunas de las modalidades de educación del SENA, y a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

En este contexto, el Plan Distrital de Formación para el Trabajo se compone de ocho secciones, además de esta introducción. En la primera, se presentan los elementos conceptuales que enmarcan la construcción del Plan. En particular, se hace énfasis en tres aspectos: la teoría del capital humano, el enfoque de competencias y la perspectiva del desarrollo humano.

En la segunda parte se analiza la normatividad que estructura y define el sistema educativo nacional, la formación para el trabajo y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT), así como las diferentes políticas sectoriales y poblacionales en las que debe enmarcarse el Plan.

⁸ Secretaría Distrital de Salud-Equipo técnico poblacional. *Lineamientos para el abordaje poblacional*. Bogotá. 2010.

En la tercera sección se presenta la metodología utilizada para la construcción del Plan y se analizan los principales aspectos encontrados en la caracterización de la situación actual de los procesos de formación para el trabajo y la inclusión productiva de la población. Esta caracterización se sintetiza con la construcción del árbol de problemas, en el que se identifican los principales inconvenientes y las causas relacionadas con ellos, así como los efectos que conlleva esta situación. Finalmente, en esta sección se evalúan los principales aspectos de referencia de los análisis realizados sobre las experiencias internacionales, haciendo énfasis en los elementos que pueden aportar en la construcción del PDFT.

El análisis de esta sección se sustenta en seis documentos de soporte elaborados en el marco del proyecto, entre los que se encuentran los siguientes: 1. Formación para el trabajo: experiencias internacionales y nacionales; 2. Caracterización de la fuerza laboral en Bogotá desde la perspectiva de la formación para el trabajo; 3. Balance de la oferta de programas de formación para el trabajo en Bogotá; 4. Formación para el trabajo en Bogotá en el marco de sus sectores productivos; 5. Lineamientos para la armonización institucional nacional, distrital y local del Plan Distrital de Formación; 6. Necesidades y expectativas actuales de formación en el mercado laboral en Bogotá: perspectiva actual de la oferta laboral por localidades.

Las secciones cinco, seis, siete y ocho contienen los principales elementos del plan operativo. La sección cinco describe la visión, misión, objetivo general, objetivos estructurantes, principios y estrategias. En la sección seis se desarrollan los principales elementos de los programas –a nivel de detalle-, para desarrollar las estrategias propuestas y responder a los objetivos estructurantes y, de esta forma, a la problemática identificada. En la séptima parte se establece el diseño institucional sobre el que debe girar la implementación del Plan. Finalmente, en la sección ocho se establecen los principales elementos de evaluación, control y seguimiento.

2. Marco conceptual

La comprensión de la formación para el trabajo exige la integración de conceptos relacionados con la teoría del capital humano y, más recientemente, con el enfoque de competencias, que permiten el desarrollo e integración de las personas en el mundo del trabajo. Estos conceptos se relacionan, a su vez, con las dimensiones del ser humano desde la perspectiva biopsicosocial⁹ en escenarios individuales, particulares y colectivos.

⁹ El término *biopsicosocial* hace referencia al enfoque participativo de salud y enfermedad que postula que el factor biológico, el psicológico (pensamientos, emociones y conductas) y los factores sociales desempeñan un papel significativo de la actividad humana en el contexto de una enfermedad o discapacidad.

2.1. Teoría del capital humano

La educación y la formación son temas de gran importancia para una sociedad. Sus efectos sobre el bienestar de las personas, así como en la competitividad y el crecimiento de las economías, muestran *la importancia de la educación orientada a fortalecer la capacidad productiva de la fuerza laboral, denominada formación para el trabajo*, pilar relevante que potencia el papel de la educación general, y consolida sociedades más justas y competitivas. La experiencia de los países que han sido catalogados como “milagros” económicos (Taiwán, Corea del Sur, Singapur, Malasia, Tailandia e Indonesia) muestra que a la par que fortalecían sus sistemas educativos generales, estos se orientaban hacia apuestas productivas y de desarrollo social, lo que implicó una estrecha vinculación entre el sistema educativo y el mundo productivo.

Sin embargo, transitar el camino hacia una sociedad con una mano de obra más educada y con adecuadas habilidades para insertarse productivamente no es un asunto fácil. En particular, por la naturaleza del proceso educativo y las motivaciones individuales y colectivas que subyacen en el mismo. Específicamente, existe el debate teórico y en políticas públicas sobre si son suficientes las señales del mercado para garantizar una provisión de formación suficiente y, además, pertinente a las necesidades de las empresas y a las expectativas económicas y competitivas de un país.

Este dilema se ha decantado, en gran medida, en favor de que el Estado juegue un papel protagónico como orientador, coordinador e incluso proveedor de formación, dada la existencia de imperfecciones e incentivos que hacen que individualmente los ciudadanos no escojan el nivel de educación que es compatible con el bienestar colectivo, ni puedan elegir el contenido y énfasis que deben tener los procesos formativos. Sin embargo, en la práctica, aún el dilema no está saldado.

Un pequeño recuento de la trayectoria teórica y su reflejo en las políticas públicas deja ver la importancia de la educación, en particular la universitaria, tecnológica, técnica, y de la formación profesional (denominada en Colombia como educación para el trabajo y desarrollo humano), así como la necesidad de la participación del Estado en la orientación del proceso, lo cual conduce a la teoría del capital humano, cuyo principal exponente es Gary Becker (1962).

De acuerdo con la teoría del capital humano, la educación se considera como cualquier otro bien en el mercado, de tal manera que las personas deciden el nivel de inversión que harán en ella, de acuerdo con un cálculo económico de su rentabilidad futura. Esto significa que las personas compararán el beneficio que les traerá sobre sus ingresos el aumento en su nivel de productividad, comparado con el costo de educarse y, dado un nivel de preferencias, decidirán educarse si el beneficio es mayor que el costo en el que incurrirán. El problema de esta visión radica en que no necesariamente el nivel y contenido

de la educación que escogen individualmente las personas es compatible con las necesidades colectivas de una sociedad.

Otro enfoque alternativo al de la teoría del capital humano es el de la teoría de la señalización en el mercado de trabajo, sustentado en la existencia de información asimétrica entre trabajadores y empresarios (Stiglitz, 1973). La existencia de información asimétrica implica que las empresas no conocen de antemano el verdadero nivel de productividad del trabajador, por lo que el nivel educativo, certificado por un título, actúa como una señal *ex ante* de ese nivel de productividad. Lo anterior implica que las personas se educarán solo hasta el nivel que les permite emitir una señal que sea compatible con el nivel salarial que les interesa. Por lo tanto, las personas se van a preocupar por estudiar el tiempo necesario para emitir una señal que sea compatible con sus aspiraciones salariales y con el aumento de su probabilidad de enganche. Esto implica que al igual que la teoría del capital humano, no necesariamente el nivel que escogen las personas es el mejor desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto.

La intervención pública se justifica entre otros aspectos por lo que se conoce como las externalidades positivas de la educación. Estas externalidades se derivan del hecho de que los beneficios de una mayor educación no solo son obtenidos por las personas, sino que se trasladan a otros y a la sociedad en general, por lo que un mayor nivel de educación tiene un efecto multiplicador a nivel general, que se traduce en escalas superiores de bienestar social y de competitividad de una economía. Estos beneficios indirectos de la educación no se tienen en cuenta en el momento en que los oferentes de educación deciden cuánta educación proveer (oferta) ni cuándo las personas deciden su nivel de educación (demanda). No hay suficiente información para que las personas decidan el nivel de educación y menos la calidad de la misma, sobre todo en edades tempranas. Existen, además, problemas de desinformación y orientación en los más adultos, que se agravan con la existencia de condiciones de vida precarias de la población. Por tanto, el Estado debe proveer los incentivos e instrumentos para garantizar una provisión adecuada de educación y de formación, a través de subsidios o provisión directa (público o privada).

Existen otros aspectos que justifican una acción del Estado en diferentes eslabones del proceso o cadena de formación y que son importantes en la conceptualización del reto que se está enfrentando, los cuales tienen que ver con consideraciones teóricas, como la inexistencia de información perfecta y mercados competitivos que subyace en el modelo original del capital humano y que llevaría en la práctica a no cumplir el óptimo de adquisición de formación que fija la teoría. De tal manera que un papel importante de los gobiernos es proveer y generar las condiciones para promover una mayor información entre los ciudadanos y empresas, alrededor de las necesidades y tendencias educativas y formativas que se requieren, así como un adecuado esquema de regulación de los mercados educativos y de formación.

Otros elementos que deben ser tenidos en cuenta son las inequidades que de base existen en la estructura socioeconómica y espacial de una sociedad. Entre estas

desigualdades -producto y consecuencia a la vez de la no asignación eficiente de recursos- se encuentra la existencia de desequilibrios sociales que limitan las oportunidades de ciertos sectores de la sociedad para decidir su nivel de educación y formación, y escoger la institución adecuada que le garantice mayor calidad y posibilidades de inserción laboral. A lo anterior se suma la presencia de desigualdades espaciales, como consecuencia de la concentración geográfica de fenómenos de pobreza, lo que a la vez disminuye la oferta privada de calidad en ciertas zonas. En consecuencia, un aspecto importante de la intervención del Estado en el mercado de formación debe estar encaminado a enfrentar estas desigualdades y a garantizar una efectiva igualdad de oportunidades.

Dado el panorama descrito, la construcción conceptual del Plan Distrital de Formación para el Trabajo se sustenta en una visión más amplia del concepto de capital humano, que trasciende el punto de vista de que este solo debe responder a criterios individuales y de eficiencia económica. Por ello, debe ser entendido de manera amplia, como un instrumento de construcción social con efectos positivos sobre la estructura social y productiva de la ciudad. Debe enfatizarse, además, que ante las imperfecciones, la existencia de asimetrías de información y de desigualdades, es necesario orientar el sistema educativo y de formación para el trabajo de tal manera que se alcancen niveles adecuados de oferta educativa, cada vez con mayores estándares de calidad, al mismo tiempo que se orientan y se crean los incentivos institucionales, regulatorios y monetarios para que las personas decidan un buen nivel de formación en áreas pertinentes para su desarrollo productivo y el de las empresas.

En la actualidad, el reto anterior es mucho más complejo, pues no solo coexisten los desafíos descritos, sino que la dinámica del mundo actual le ha impuesto nuevos retos, asociados a la rapidez con la que se da el cambio técnico y a la manera como las tecnologías de la información han irrumpido en todos los procesos productivos y sociales. Entonces, el desafío de la política pública es no solo hacer frente a los dilemas tradicionales, sino incidir en el tipo de formación y en los instrumentos curriculares con los que se imparte. En ese contexto, se ha llegado al consenso sobre la importancia de orientar la educación y la formación de tal manera que se enseñe y capacite a los ciudadanos y ciudadanas para que logren la habilidad de aprendizaje constante. Lo anterior implica pasar de la educación en contenidos terminales y repetitivos, a una formación que enfatice en el fortalecimiento de las competencias.

2.2. El enfoque de competencias

El enfoque de competencias tiene como punto de referencia los modelos europeos que buscan facilitar la movilidad de las personas en los procesos de integración, de tal modo que no solo capitales, bienes y servicios puedan ser intercambiados, sino también que los

ciudadanos aprovechen oportunidades laborales por fuera de sus fronteras, con garantía de un desempeño adecuado para los empleadores¹⁰.

La recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere a los países incorporar el enfoque de competencias y los componentes que de él se desprenden en materia de normalización, formación y certificación¹¹ dentro de los procesos formativos, para asegurar a la población una inserción productiva adecuada que le permita mejorar su nivel de ingreso y la calidad de vida.

El concepto de competencias debe diferenciarse del concepto de calificación. Este último tiene que ver con el conjunto de conocimientos y habilidades que las personas adquieren durante los procesos de socialización y formación, es decir, un enfoque de carácter instrumental que otorga a los individuos un valor *activo* para desempeñar determinados puestos. En este sentido, se define como la *capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad*¹².

El concepto de competencias, por su parte, establece los requerimientos en términos del desempeño de una labor y reconoce la capacidad de una persona para alcanzarlos. Este concepto hace referencia a algunos aspectos de los conocimientos y habilidades que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada¹³. “Debe ser entendido como un elemento que integra aspectos que tienen que ver con conocimientos, habilidades y valores, es decir, comprende aspectos de tipo cognitivo, procedimental y actitudinal interrelacionados en la búsqueda de desempeños eficientes en entornos de trabajo asociados a un campo laboral concreto; desde esta perspectiva, la competencia es integral e integradora”¹⁴.

Esta diferenciación es fundamental a la hora de relacionarse con el mercado de trabajo y de establecer las necesidades formativas de las personas. La identificación de la calificación requerida en un puesto de trabajo parte del análisis ocupacional orientado al establecimiento de un inventario de todas las tareas que comprende una ocupación¹⁵. Adicionalmente, la identificación de competencias parte de los resultados y objetivos deseados de la organización en su conjunto, que derivan en tareas y estas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso, las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades de las personas. Para evitar interferencias y reduccionismos al definir primero las tareas es preciso establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades¹⁶.

¹⁰ Ministerio de Educación Nacional. *Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias*. Año 2008

¹¹ Departamento Nacional de Planeación (DNP). *Informe de Descripción: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT*. 2009. Pág 9.

¹² Cinterfor (1996). *Formación y trabajo: de ayer para mañana*. Pág. 37

¹³ *Ibíd.* Pág. 37.

¹⁴ Ministerio de Educación Nacional. *Política pública sobre educación superior por ciclos y por competencias. Documento de discusión*, 2007, pág. 8

¹⁵ Cinterfor. *Formación y trabajo: de ayer para mañana*, 1996, pág. 37.

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 38.

El enfoque de competencias garantiza la articulación interna entre el proceso formativo y la inserción productiva. Esta articulación asegura la calidad y pertinencia de la oferta en la medida en que se logren interpretar las necesidades del sector productivo y, a partir de estas, se desarrolle el proceso formativo. Con la formación para el trabajo se busca mejorar las posibilidades de inserción productiva, el desarrollo de competencias que permitan el aprendizaje permanente (aprender a aprender), así como la actividad y productividad a lo largo de la vida¹⁷.

En síntesis, puede decirse que el concepto de competencia sobrepasa al de calificaciones para un puesto de trabajo específico. El desafío para este enfoque es dar respuesta a la necesidad de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, bajo una perspectiva que permita la adaptación a las nuevas circunstancias que vayan apareciendo.

El enfoque de competencias tiene una serie de características o condiciones que lo hacen adecuado para adaptarse a las necesidades de una oferta educativa más precisa, en el cual se adquieren las habilidades necesarias para el desempeño de una actividad. Estas características o condiciones son las siguientes:

1. **La pertinencia:** se refiere a la capacidad del programa de formación para atender una necesidad del sector productivo detectada a través de mecanismos como estudios de entorno. El criterio detrás de este concepto es que la formación debe agregar valor a las personas para efectos de su inserción al sector productivo. Algunos instrumentos que permiten medir pertinencia son: el análisis de la dinámica del entorno, la evaluación periódica de programas y el seguimiento a egresados.
2. **La orientación a competencias laborales:** en las que se consigan los saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones) que las personas deben alcanzar para desempeñarse de manera satisfactoria en cualquier escenario productivo.
3. **La acumulación de aprendizajes:** basada en un esquema modular que permita aprendizajes que se sumen a lo largo de un proceso de formación no necesariamente continuo y lineal. Debe seguir la ruta de menor a mayor cualificación.
4. **La flexibilidad:** que facilite el acceso a la formación de manera discontinua, es decir, que se puedan alternar periodos de estudio y trabajo e incluso combinarlos.
5. **La certificación:** los saberes adquiridos en los procesos de formación y desempeño laboral deben ser sustentados en procesos de evaluación basados en evidencias.

El concepto de competencias, aunque presenta variaciones de aproximación entre las distintas entidades que lo aplican, comparte los siguientes elementos centrales¹⁸:

¹⁷ López M. J. Libreros. *Formación, funciones y capacidades*. Documento presentado en el marco de la formulación de la política de productividad, competitividad y desarrollo económico para Bogotá, 2010.

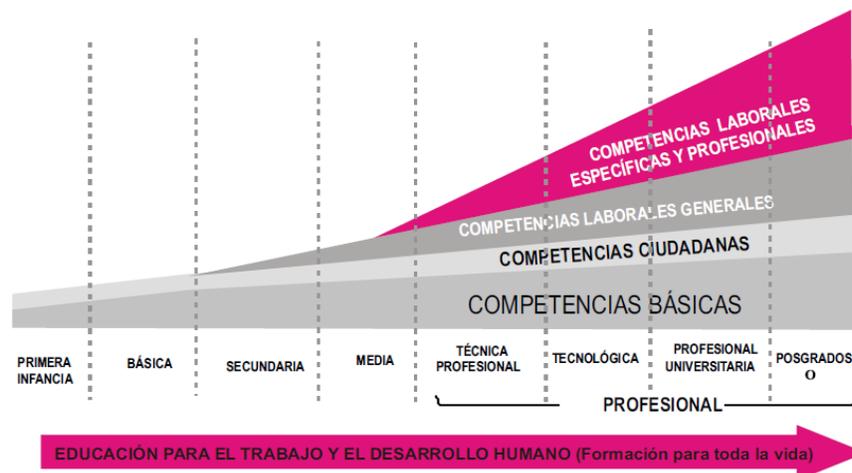
¹⁸ Departamento Nacional de Planeación (DNP). *Informe de Descripción: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT, 2009*.

- Se relacionan con desempeños y no solo con dominio conceptual.
- Se demuestran en escenarios reales.
- Constituyen estándares o parámetros de deseabilidad del desempeño.
- Están asociadas a resultados de la acción, sobre la base de estándares concertados por los actores implicados (sector productivo, trabajadores, gobierno, entidades educativas e interés general).
- Representan un consenso de las necesidades y demandas del entorno.

La tipología de las competencias que deben adquirir las personas en su ciclo educativo se enseña desde una etapa temprana y abarca todo el proceso formativo.

En Colombia, a pesar de que existen diferencias entre las entidades encargadas de la estructuración y de la aplicación de las mismas, se ha logrado establecer una tipología para estructurar el proceso educativo y formativo¹⁹. En la figura 1, tomada de los desarrollos realizados por el Ministerio de Educación Nacional, se ilustra el proceso formativo de una persona en Colombia, con referencia al modelo de competencias:

Figura 1. La formación en competencias en el sistema educativo colombiano



Fuente: Ministerio de Educación Nacional (MEN), 2007. Tomado del documento *Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias*. 2008.

El proceso formativo empieza con la consecución de competencias básicas relacionadas con la adquisición de conocimiento en Matemáticas, Lenguaje y Ciencias, como parte de un proceso continuo de mejoramiento a lo largo de todo el ciclo educativo: desde el preescolar hasta la educación superior. Posteriormente, en la escala de adquisición de competencias están las competencias ciudadanas, que permiten a las personas desenvolverse en un espacio social para desarrollar la capacidad de actuar -orientadas por un pensamiento abstracto de carácter sistémico y tecnológico-, emplear recursos de

¹⁹ Las diferencias tienen que ver con los elementos que incluyen las competencias laborales generales. En el Viceministerio de Educación Superior esta categorización está influenciada por el proyecto Tuning. En el caso del Viceministerio de Preescolar, Básica y Media recogen clasificaciones como SCANS, la del Conference Board de Canadá y las GNVQ del Reino Unido.

diversa índole y relacionarse con otras personas en un escenario productivo²⁰. Estas competencias se adquieren a lo largo del ciclo formativo.

Luego se encuentran las competencias laborales definidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio²¹. Las competencias laborales se dividen, a la vez, en generales y específicas.

Competencias laborales generales son las que se requieren para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas²². Estas buscan formar para superar dificultades; organizar y mantener en marcha iniciativas propias y colectivas; saber manejar y conseguir recursos; trabajar con otros; tener sentido de responsabilidad personal, colectiva y social; obtener los mejores resultados y, algo esencial, seguir aprendiendo²³. Estas se desarrollan desde la educación básica y media. Las competencias laborales generales se clasifican en:

- Intelectuales: toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.
- Personales: orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional, adaptación al cambio.
- Interpersonales: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación, proactividad.
- Organizacionales: gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos, responsabilidad ambiental.
- De capacidad para emprender: identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo, mercadeo y ventas²⁴.

Competencias laborales específicas. Se orientan a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones²⁵. En el país, las competencias laborales específicas están asociadas a la formación para el trabajo, dando lugar a lo establecido en el SNFT.

Las otras competencias que se ilustran en la gráfica del MEN, a pesar de que no hay una clara definición en la normatividad vigente del país, son las competencias profesionales,

²⁰ Ministerio de Educación Nacional. *Articulación de la educación con el mundo productivo: la formación de competencias laborales*. Pág. 5.. 2003.

²¹ *Ibíd.* Pág. 5.

²² *Ibíd.* Pág. 5.

²³ Ministerio de Educación Nacional. *Articulación de la Educación con el mundo productivo: competencias laborales generales*. Serie Guías No 21. Año 2007

²⁴ *Ibíd.* Pág. 5.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 5.

que se definen como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y colaborar en un entorno profesional y en la organización del trabajo²⁶. Las competencias profesionales están referidas al estudiante de educación universitaria, que a través de la adquisición de estas competencias es capaz de desempeñarse en situaciones nuevas y retadoras, así como de dotarse de la capacidad de plantear soluciones originales a situaciones problemáticas de la profesión o disciplina, realizar diseños propios, liderar equipos y supervisar y orientar a otros. Para el desarrollo de estas competencias se requiere de una mayor fundamentación teórica que permita generar las bases necesarias para una cobertura amplia en temas de profundización e investigación profesional²⁷.

El proceso de adquisición de competencias se desarrolla a lo largo de todo el ciclo formativo, desde la básica hasta la superior. Esto conduce a otro supuesto: la continuidad en el sistema educativo, expresada en que el estudiante desarrolla las competencias necesarias para continuar su formación hacia niveles superiores. En este punto se observan otros principios de la conceptualización de la educación en el marco del concepto de competencias: la secuencialidad y complementariedad. Las competencias desarrolladas en un programa, junto con otras que desarrolle o haya desarrollado la persona, se consideran como parte de un programa de nivel superior que debe, a su vez, continuar con el desarrollo de las competencias adquiridas y adicionar otras relacionadas con desempeños laborales de mayor complejidad²⁸.

Esta secuencialidad y complementariedad que otorga el enfoque de competencias al proceso formativo lleva a otro concepto igualmente importante en la estructura educativa nacional: los ciclos propedéuticos. El concepto hace referencia a la posibilidad de que la formación sea un proceso que permita la movilidad entre los diferentes niveles y entre estos y el mundo laboral. El concepto tiene que ver con la posibilidad de que una persona se forme en un programa, desarrolle unas competencias, las certifique, acceda a un trabajo, pero con la opción de continuar el proceso formativo en niveles más avanzados de educación. La mayor dificultad en el desarrollo de los ciclos propedéuticos en el sistema educativo está relacionada con la articulación de programas de diferentes niveles, de una manera adecuada con la calidad académica, con el mercado laboral y con las estructuras institucionales²⁹.

En síntesis, al menos cinco elementos del marco conceptual de competencias laborales y ciclos propedéuticos deben tenerse en cuenta:

Primero, asumir el enfoque de competencias puede garantizar la articulación y movilidad entre los diferentes componentes que hacen parte del sistema educativo, a través de los ciclos propedéuticos.

²⁶Cinterfor, OIT. *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*, 2003. Citado por Martha Aguiar en *Las competencias profesionales: algo más. Revista de Educación y Desarrollo*, 4. Octubre-diciembre de 2005. Universidad de Guadalajara. Página 48.

²⁷Ministerio de Educación Nacional. *Política Pública sobre Educación Superior por Ciclos y por Competencias*. Documento de discusión. Bogotá, agosto de 2007.

²⁸Ibíd. Pág. 6

²⁹Ibíd. Pág. 6

Segundo, el enfoque de competencias permite una articulación estrecha con las necesidades del sector productivo al reducir las asimetrías de información entre oferentes y demandantes, ya que el empresario envía señales en términos de las competencias que requiere para el desempeño de una labor y las instituciones de formación toman estas señales para estructurar programas curriculares más flexibles y adecuados. Esto confiere al enfoque un reconocimiento en términos de pertinencia y calidad³⁰.

Tercero, existe el reconocimiento generalizado de los actores participantes en el sistema educativo nacional por el enfoque de competencias como el modelo alrededor del cual se estructuran las acciones y los componentes del SNFT y de la formación para el trabajo en el país.

Cuarto, en muchos escenarios la adopción del enfoque de competencias se ha visto como una garantía de pertinencia y calidad de la oferta y la posibilidad de contribuir desde la educación al mejoramiento de la productividad y competitividad del país.

Quinto, el enfoque de competencias permite pasar de una educación en contenidos terminales y repetitivos, a una que enfatice en el fortalecimiento de las competencias.

2.3. Perspectiva del desarrollo humano, social e incluyente

Teniendo en cuenta que la formación para el trabajo y la inserción productiva son hechos humanos y sociales, complejos y multicausales, estos requieren ser estudiados y abordados desde diversas orientaciones teóricas y conceptuales. Este plan los asume, también, desde las posturas teóricas del desarrollo humano (Max Neef y Amartya Sen), la perspectiva poblacional, el desarrollo incluyente, el enfoque diferencial, el modelo de la diversidad funcional de Palacios y Romanach (2006) y el enfoque de género.

Enfoque de derechos

El enfoque basado en derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas³¹.

Enfoque de desarrollo humano

El enfoque de desarrollo humano implica la necesidad de reconocer los satisfactores múltiples a las necesidades del ser y de las personas, en una sociedad global y compleja sujeta a cambios frecuentes en la que la diversidad cultural ofrece escenarios para la

³⁰ Departamento Nacional de Planeación (DNP). *Informe de Descripción: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT*.

³¹ La Ley 1145 de 2007 señala que el Enfoque de Derechos corresponde al énfasis en las personas y sus relaciones sociales, a partir de la unidad entre el sujeto social y el sujeto de derechos.

construcción de una sociedad más justa y equitativa. La articulación de lo humano y lo social conlleva la concepción de un desarrollo integral, sustentado lo humano en el desarrollo de la persona, y lo social, en los niveles de cooperación y solidaridad. Esto produce una complementación de procesos individuales, grupales y comunitarios que inciden como satisfactores de un desarrollo social a escala humana³².

El concepto de desarrollo humano, formulado por Amartya Sen³³, es considerado como el proceso por el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas, como el acceso a la educación y a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo.

Para Sen (1999), una de las libertades instrumentales que contribuyen directa o indirectamente a la libertad general que tienen las personas para vivir como les gustaría es la de las oportunidades sociales, que se refieren a los sistemas de educación y sanidad que tiene la sociedad y que influyen en la libertad fundamental de la persona para vivir mejor. Estos servicios son importantes no solo para la vida privada, sino también para participar más eficazmente en las actividades económicas y políticas. En este sentido, la falta de formación para el trabajo podría ser un importante obstáculo para participar en las actividades económicas en las que la producción ha de ajustarse a unas determinadas especificaciones que exigen un estricto control de la calidad.

Enfoque poblacional

El Plan Distrital de Formación asume a las personas como principio y fin, es decir, como eje central de sus fundamentos y estrategias. Por esta razón, recurre al enfoque poblacional³⁴, concebido como una estrategia de gestión pública que permite comprender y diseñar las acciones requeridas para garantizar los derechos de grupos sociales específicos. Así mismo, facilita identificar, comprender y responder a las relaciones entre la dinámica demográfica y los aspectos ambientales, sociales y económicos que son responsabilidad y competencia de los gobiernos nacional, departamental, distrital o local, a fin de responder tanto a los problemas como a las oportunidades presentes en el territorio, orientando la formulación de objetivos y estrategias que permitan superar las tensiones problemáticas y potenciar las fortalezas en búsqueda de los fines señalados³⁵.

Desde la perspectiva de desarrollo humano y en coherencia con los procesos distritales de políticas públicas, este enfoque permite abordar al ser humano a partir de su integralidad, prestando especial atención a las características propias de la persona en cada una de las etapas del ciclo vital y en las condiciones sociales, económicas y culturales de los grupos e individuos (género, diversidad sexual, etnia, desplazamiento y

³²Max-Neff Manfred y Cols. *Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro*. CEOAUR. Chile. 1986.

³³Sen, Amartya K. *Development as Capability Expansion en Griffin y Knight*, 1990, págs. 41 a 58.

³⁴ Secretaría Distrital de Planeación. Subsecretaría de Planeación socioeconómica. *Referentes conceptuales para debatir el enfoque poblacional y el alcance de las políticas poblacionales*. 2009.

³⁵ Fondo poblacional de las Naciones Unidas UNFPA. *Enfoque poblacional y políticas públicas*. 2010

discapacidad, entre otras). De ahí que referirse a lo poblacional conlleve a reconocer la diversidad del ser humano como centro de las políticas y acciones que desde los distintos sectores e instituciones se formulen y desarrollen para el mejoramiento de la calidad de vida³⁶.

Enfoque de desarrollo inclusivo

El concepto de desarrollo inclusivo surge de las Metas del Milenio y se considera como “la elaboración e implementación de acciones y políticas encaminadas al desarrollo socioeconómico y humano que apuntan a la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas, independiente de su estatus social, género, condiciones físicas, sensoriales o étnicas. Implica el concepto de “sociedad inclusiva” –la sociedad para todos–, sustentada por el modelo social de atención a la discapacidad³⁷”.

Este concepto fue documentado por primera vez en el ámbito internacional en 1990, en la Resolución 45/91 de la ONU. El principio considera que una sociedad inclusiva debe ser capaz de contemplar todas las condiciones humanas y encontrar medios para que cada individuo, del más “privilegiado” al más “vulnerable”, por cualquier razón y punto de vista, tenga derecho a contribuir con su mejor talento al bien común. Por tanto, actuar en el ámbito del desarrollo inclusivo exige comprometerse con la llamada “ética de la diversidad”. Esta ética se basa en la premisa de que para entender la diversidad como un valor y no como un problema es preciso dejar otros valores que históricamente privilegian y celebran ambientes homogéneos, desvalorizando los heterogéneos y más complejos.

Enfoque territorial

El enfoque territorial permite a las entidades adecuar y desarrollar los programas de acuerdo con las particularidades y la diversidad regional y local, para brindar respuestas según la situación del territorio. El territorio es el ámbito en el que se generan las relaciones económicas y sociales y es, por lo tanto, el espacio más cercano para la implementación de las políticas públicas.

Desde la perspectiva territorial, el PDFT reconoce las particularidades del territorio del Distrito y las diferencias entre localidades, que pasan por las particularidades de la estructura poblacional, las diferencias en los niveles de empleo, desempleo y educación de la población, y las especificidades en la vocación productiva, que van desde actividades económicas rurales (Sumapaz, Chapinero, Santa Fe, Ciudad Bolívar, Suba y Usme) hasta actividades económicas modernas y emergentes (Fontibón, Puente Aranda, Chapinero, Usaquén).

³⁶ Secretaría Distrital de Salud. Equipo técnico ciclo vital. *Hacia una perspectiva generacional para la promoción de la calidad de vida y salud*. Bogotá. 2010.

³⁷ Werneck, Claudia. *Manual de desarrollo inclusivo para los medios y profesionales de la comunicación*. Banco Mundial. 2005.

Enfoque de género

El enfoque de género implica las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y ellas y los distintos papeles que socialmente se les asignan y que influyen en el logro de las metas de las políticas, planes y proyectos y, por lo tanto, en el desarrollo de la sociedad. El concepto de género³⁸ está orientado por aspectos ordenadores fundamentales como son cuerpo, inequidades basadas en el género (dando un carácter relevante a la violencia de género), empoderamiento, igualdad de oportunidades, enfoque de derechos y ciudadanía.

Desde esta perspectiva, incorporar el enfoque de género como parte de los conceptos que fundamentan el Plan Distrital de Formación busca la visibilización de las condiciones diferenciales y los derechos en relación con las oportunidades para acceder a procesos de formación e inserción laboral de las mujeres y de las personas de sectores LGBT (*lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas*), acceso que no debe ser diferencial por etapa del ciclo vital, raza, etnia, clase, capacidad, orientación sexual y territorio social.

Así, el proceso de incorporación del enfoque de género y de derechos de las mujeres parte del reconocimiento de las diferencias, la diversidad y complejidad humana, para hacer de las experiencias y relaciones entre mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las medidas adoptadas en todas las esferas -políticas, económicas y sociales-, propiciando respuestas sociales necesarias que contribuyan positivamente al desequilibrio existente entre mujeres y hombres³⁹.

Enfoque de diversidad sexual⁴⁰

La perspectiva o enfoque de diversidad sexual (orientaciones sexuales e identidades de género) reconoce que la sexualidad, como proceso inherente a los seres humanos, es única, auténtica e irreplicable, y que la construcción de las orientaciones sexuales y las identidades de género, como elementos que están presentes en la vida cotidiana de las personas, son construcciones particulares, aunque es válido destacar que poseen insumos colectivos. Dichas construcciones de identidad deben darse en un marco de reconocimiento, ejercicio y restitución del derecho a la autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad, a la igualdad, a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género y a una vida libre de violencias, en un marco de diversidad y pluriculturalidad.

En este sentido, el Estado colombiano, como garante de los derechos humanos, debe realizar acciones afirmativas encaminadas a la garantía del derecho a la autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la no violencia y la no discriminación, basada en los géneros, las identidades de género y las orientaciones sexuales, para que las personas

³⁸ Secretaría Distrital de Salud. Dirección de Salud Pública. *Lineamiento Transversalidad de Género*. Bogotá, 2009.

³⁹ OPS, Política de Equidad de Género. 2005, pág.6

⁴⁰ Secretaría Distrital de Salud. Lineamientos para la Política Pública en Salud dirigida a la población de lesbianas, Gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en el Distrito capital, desde la perspectiva de GÉNERO y Perspectiva de diversidad sexual. 2009.

con construcciones identitarias de género, orientaciones sexuales e identidades de género consideradas como “no normativas” puedan ejercer su derecho a la formación y al trabajo de una manera plena, permitiendo, ese ejercicio, condiciones que garanticen una mejor calidad de vida.

Modelo de la diversidad funcional⁴¹

El modelo de la diversidad funcional de Palacios y Romanach (2006) se basa en los postulados de los movimientos de vida independiente, y considera a la persona con discapacidad como una persona con diversidad funcional y como un ser valioso en sí mismo por su diversidad. La persona con discapacidad es, sencillamente, una persona diversa a otra, con lo que su presencia en las sociedades (obviamente en igual satisfacción de derechos que el resto) es un verdadero factor de enriquecimiento.

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la incorporación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social y basándose en determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros.

Desde esta perspectiva, permite relacionar la discapacidad con los derechos humanos y exige un tipo diferente de política pública. Así mismo, reivindica la autonomía de la persona con diversidad funcional para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, con el fin de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Enfoque diferencial

Este enfoque involucra las condiciones y posiciones de los distintos actores sociales como sujetos de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital -niñez, juventud, adultez y vejez⁴². El enfoque diferencial se entiende como el “método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos que cualifique la respuesta institucional y comunitaria”⁴³. Su implementación permite tener en cuenta las características de la población sujeto o grupos involucrados en la atención, así como sus patrones socioculturales.

⁴¹ Agustina Palacios, Javier Romanach. *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas- AIES. España, 2006.

⁴² Asociación para el Trabajo Interdisciplinario (ATI). *Programa de Equidad y Desarrollo*. www.ati.org.co/equidad.html. ati@colnodo.apc.org.

⁴³ Asociación para el Trabajo Interdisciplinario (ATI). *Programa de Equidad y Desarrollo*. www.ati.org.co/equidad.html. ati@colnodo.apc.org.

Aplicar el enfoque diferencial implica hablar de equidad. Conlleva el reconocimiento de más de una vulnerabilidad en las personas, con el reconocimiento de la vulnerabilidad asociada al ciclo de vida, la pertenencia étnica, el género y sus capacidades.

Recuadro 1. Orientaciones de política que emergen del marco conceptual del PDFT

- El PDFT se fundamenta en las teorías más recientes del capital humano en sus diferentes vertientes: a) aquella que considera la educación y la formación como un bien de mercado en el cual las personas invierten con la expectativa de obtener un retorno en términos de mejores ingresos futuros (Gary Becker, 1962); b) aquella que considera la educación y la formación como un bien público en cuya provisión el Estado debe intervenir por la vía de la regulación de la oferta o la provisión directa, dadas sus externalidades positivas sobre el conjunto de la sociedad y las deficiencias en materia de información y fallas a través de la exclusiva provisión privada (Stiglitz).
- De manera complementaria, el PDFT asume el concepto de competencias como eje articulador y condición de una intervención más robusta en los diferentes ciclos de la formación, dado el carácter ascendente de estas a lo largo de las diversas etapas de la formación que construyen de manera permanente los diferentes saberes. El énfasis en el enfoque de competencia permite establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades. Además, el enfoque de competencias fue identificado por los empresarios consultados como el enfoque de mayor impacto sobre sus demandas de formación laboral.
- Del enfoque de desarrollo humano e inclusión social resultan, además, condiciones esenciales, porque apuntan a la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas, independientemente de su estatus social, género, condiciones físicas, sensoriales y étnicas. Implica el concepto de “sociedad inclusiva” –la sociedad para todos- (Sen, 1990).
- El territorio es el ámbito en el que se generan las relaciones económicas y sociales y, por lo tanto, debe ser el espacio más cercano en el que incidan las políticas públicas.
- Finalmente, del enfoque de derechos y de diversidad resultan elementos transversales, dado que el PDFT debe procurar incidir en la lógica de los procesos de elaboración de políticas, teniendo como referente los sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas.

3. Marco normativo

La caracterización del marco normativo busca precisar la funcionalidad y operatividad de las normas que estructuran el sistema educativo nacional, las disposiciones particulares sobre la formación para el trabajo y la normatividad que dinamiza el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) en el territorio nacional. Al mismo tiempo, identifica el papel de las instancias que intervienen en el proceso de formación para el trabajo y especialmente de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), con el fin de diseñar el marco institucional que se ajuste a las necesidades actuales y futuras de la formación para el trabajo en el Distrito.

En relación con lo anterior, se presentan de manera específica las disposiciones generales de leyes, decretos e instrumentos orientadores de política que han tenido la misión de estructurar, consolidar y trazar la ruta de la formación para el trabajo en el ámbito nacional y distrital. Así mismo, se articula con las políticas públicas educativas, sectoriales y poblacionales en el marco de la garantía y goce de los derechos, con una proyección de inclusión social.

3.1. Estructura del sistema educativo nacional

La Ley 115 de 1994 establece el marco general de funcionamiento del sistema educativo colombiano. Señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación, que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas y de la sociedad.

La norma estructura el servicio educativo en Colombia en tres modalidades, que dependen del grado de formalidad del proceso: I. Educación formal, II. Educación no formal (la Ley 1064 de 2006 modifica la denominación de este tipo de formación de educación no formal a la de educación o formación para el trabajo y el desarrollo humano), y III. Educación informal.

En el artículo 36 de la Ley 115 se establece que la educación formal se caracteriza por tener un sistema de aprendizaje por ciclos y una estructura de currículos estable que, al momento de su finalización, permite alcanzar un título o grado.

De acuerdo con esta Ley, la educación formal está compuesta por la educación preescolar, básica, y la media. La educación superior hace parte de esta denominación pero está regulada por la Ley 30 de 1992. En este nivel se clasifican la educación técnica, tecnológica y profesional y los programas de especialización, maestría y doctorado. Las dos primeras se relacionan con la adquisición de competencias laborales específicas, mientras que el ciclo profesional y los programas de posgrado están más relacionados con el desarrollo de competencias profesionales.

Por su parte, recientemente el Decreto 4904 de 2009 definió la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) como “la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”⁴⁴ Este tipo de formación para el trabajo se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales conducentes a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

En el mismo decreto se establece que los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano se clasifican en programas de formación académica y programas de formación laboral. Los primeros tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Tienen una duración mínima de ciento sesenta (160) horas y no desarrollan competencias laborales específicas.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas determinadas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva, como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado, el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas y al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

La educación informal está definida por el artículo 43 de la Ley 115 de 1994 y el capítulo V - numeral 5.8 del Decreto 4904 del 2009. Tiene el objetivo de “brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”⁴⁵. La educación informal es aquella que se adquiere de manera espontánea y/o libre o en instituciones de formación para el trabajo que no tienen una estructura curricular establecida y que generalmente no tienen la carga horaria suficiente para garantizar competencia laboral. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas y solo dan lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

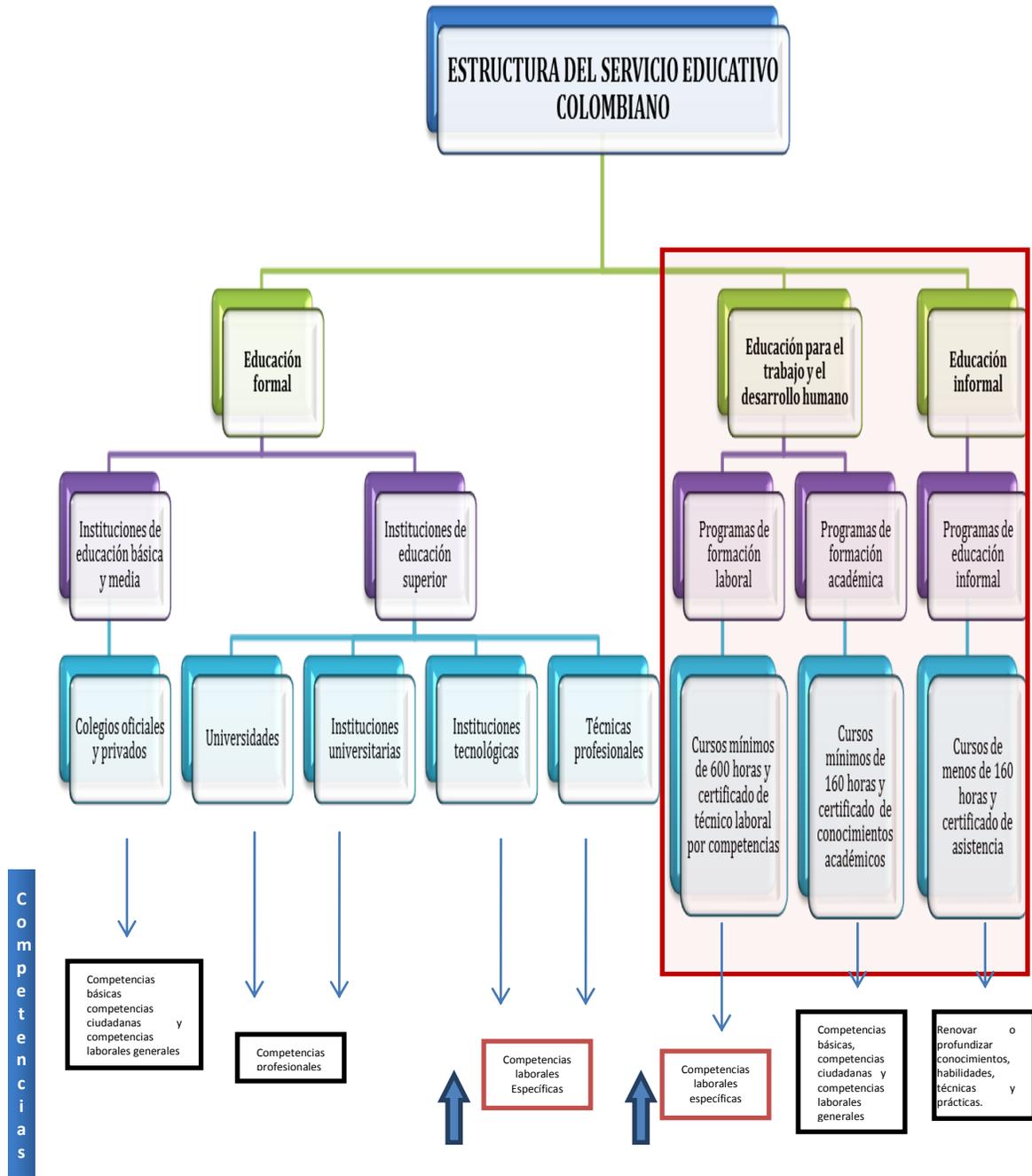
En la figura 2 se ilustran, de manera sintética, los aspectos más relevantes para entender la oferta educativa en términos de las modalidades existentes, la diferencia entre títulos y

⁴⁴ República de Colombia. Decreto 4904 de 2009

⁴⁵ República de Colombia. Decreto 4904 de 2009.

certificados que otorgan, así como los requerimientos en número de horas de cada tipo de proceso.

Figura 2. Estructura del servicio educativo colombiano



Fuente: Ley 115 de 1994, Ley 1064 de 2006, Decreto 2020 del 2006, Decreto 4904 de 2009. Cálculos CEPEC- Universidad del Rosario.

Una mención especial merece el proceso formativo impartido por el SENA. Esta entidad cuenta con una normatividad diferente a la que tienen las demás instituciones que hacen parte del sistema educativo del país, en particular en la denominación referida a los programas. Las denominaciones del SENA hacen referencia a programas de formación profesional integral, más acordes con la sintaxis utilizada a nivel internacional.

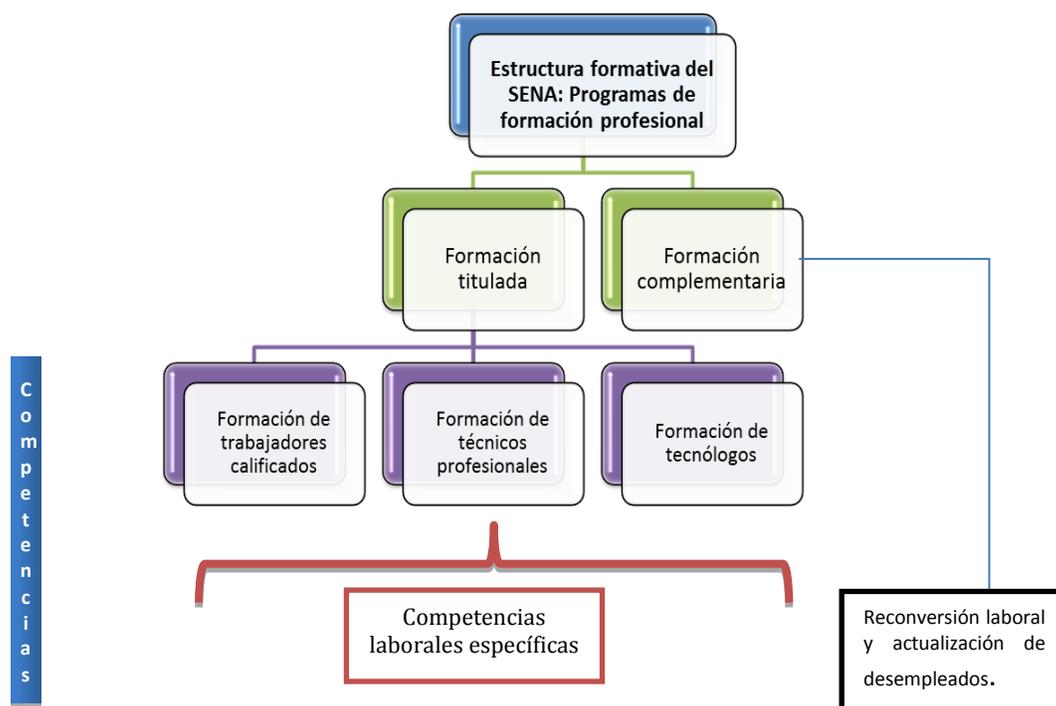
La formación ofrecida por el SENA, formación profesional integral, busca que los estudiantes adquieran un dominio de operaciones e instrumentos para desempeñar determinadas ocupaciones, que tengan la capacidad de “aprender a aprender”, “aprender a hacer”, y de adaptarse a los constantes cambios de la estructura productiva del ambiente económico en el que se desempeñan. La formación profesional impartida por el SENA se divide en dos grandes campos de formación: titulada y complementaria. La formación titulada se divide, a la vez, en formación de trabajadores calificados, formación de técnicos profesionales y formación de tecnólogos.

La formación de trabajadores calificados está enfocada en la población joven y pretende que esta adquiera la habilidad de desempeñar ocupaciones que requieren de personas que hayan culminado la educación básica secundaria, con cursos de capacitación adicional, entrenamiento en el trabajo y/o experiencia. Además, la formación de trabajadores calificados tiene una duración promedio de 1.760 horas, y entrega -a quien lo finaliza con éxito- un certificado de aptitudes profesionales.

Los programas de formación técnica o tecnológica son equivalentes a las modalidades de la educación superior, aunque con una intensidad horaria más larga: 2.600 horas en promedio para la formación técnica profesional y 3.500 horas para la formación tecnológica. Además, responden a la lógica de la educación por ciclos, enmarcados en la Ley 749 del 2002 que los clasifica como educación superior del tipo formal.

De otra parte, los programas de formación complementaria, de corta duración (menos de 120 horas), tienen el objetivo de satisfacer necesidades específicas del sector productivo de la ciudad, como reconversión laboral y actualización de los desempleados. Los cursos de formación complementaria buscan desarrollar competencias en los participantes para incrementar la productividad de la región y/o para mejorar las posibilidades de las personas para conseguir y retener un empleo.

Figura 3. Programas de formación profesional integral impartidos por el SENA



Fuente: SENA. Ley 119 de 1994. Decreto 249 de 2004. Decreto 2888 de 2007.

3.2. Disposiciones generales sobre formación para el trabajo

La normatividad que a continuación se relaciona reglamenta la organización, oferta y funcionamiento en el Sistema Educativo Nacional, de la formación para el trabajo. En este sentido, ha sido fundamental establecer los parámetros legales que deben seguir las instituciones educativas para la acreditación de sus programas y el otorgamiento del registro.

Parte de la normatividad sobre formación para el trabajo ha estado dirigida a la consolidación del SNFT. Los documentos CONPES correspondientes, se han enfocado en realizar recomendaciones de política para el fortalecimiento institucional del SNFT.

En el SNFT el SENA cumple un papel fundamental en la medida en que ha sido una instancia relevante para la ejecución de las políticas del Estado para aportarle a la competitividad de los sectores productivos y al desarrollo de las políticas sociales de los últimos años. En consecuencia, la normatividad relacionada a continuación, avanza en la estructuración y consolidación institucional del SNFT en una estrecha relación con la reestructuración de funciones del SENA.

3.2.1. Fortalecimiento de la oferta y lineamientos de calidad de la formación para el trabajo

El marco normativo relacionado con la formación para el trabajo busca responder por lo menos a los siguientes criterios: definición de políticas e inspección, vigilancia y control de la oferta para evitar su dispersión.

Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior

El capítulo 5 de dicha Ley establece la creación del Sistema Nacional de Acreditación e Información, que enmarca los procesos de acreditación de las entidades de educación superior, en las que se incluyen las técnicas y las tecnológicas. Específicamente determina:

- La creación del Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de educación superior, para garantizar altos niveles de calidad y cumplimiento de sus propósitos en la educación superior (de carácter voluntario y temporal)
- La creación del Consejo Nacional de Acreditación Integrado, como el ente que define y reglamenta el sistema.

Esta ley es el soporte, para la acreditación de programas de entidades de educación técnica y tecnológica en el país. En desarrollo de las funciones propias del Consejo Nacional de Acreditación se determinó que el modelo de acreditación incluye “un marco conceptual, unos criterios de calidad que dirigen las distintas etapas de la evaluación, unos factores o áreas de desarrollo institucional, unas características u óptimos de calidad. El modelo propone además variables e indicadores, establece la metodología y define los instrumentos requeridos, tanto para la autoevaluación, como para la evaluación externa de programas e instituciones”⁴⁶.

Ley 1064 de 2006. Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano

En esta Ley Nacional se reemplaza la denominación de educación no formal contenida en la *Ley 115 de 1994*, por la denominación de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -ETDH. Además, establece los siguientes lineamientos estratégicos para la institucionalidad de la ETDH y su articulación con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo⁴⁷.

- Reconocimiento de la ETDH como un componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios.

⁴⁶Información tomada de la página web del Consejo Nacional de Acreditación de la Calidad. (www.cna.gov.co)

⁴⁷ República de Colombia, Ley 1064 de 2006.

- Certificación de calidades de las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según lo establecido dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
- Reconocimiento de los programas de Aptitud Ocupacional impartidos por las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano dentro del ciclo de formación de ciclos propedéuticos con el mismo tratamiento que los programas técnicos y tecnológicos.
- Asignación de recursos y beneficios a los estudiantes de las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano debidamente acreditadas, a través del Instituto Colombiano para la Educación Técnica en el Exterior –ICETEX- y demás instituciones del Estado que ofrezcan créditos educativos.

El Decreto Nacional 2020 de 2006. Estructuración del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo

Organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y avanza en la consolidación de los mecanismos para el mejoramiento de la calidad de los programas e instituciones de formación para el trabajo, al establecer una serie de incentivos para el aseguramiento voluntario de la calidad.

Define el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y las instancias que lo integran. Establece también, las condiciones para la certificación de la calidad de los programas e instituciones.

En la misma norma se decreta que la certificación de calidad es voluntaria para las instituciones que tienen programas para la formación para el trabajo, y es de carácter temporal.

Decreto 4904 de 2009. Reglamenta la organización, funcionamiento y oferta de la educación para el trabajo y el desarrollo humano

Este decreto deroga el Decreto 2888 de 2007⁴⁸ y se redefine la reglamentación para el registro de programas e instituciones que presten el servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano. De acuerdo con el nuevo decreto, se establece que el registro de los programas tiene una vigencia de cinco años, contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo que lo otorga.

De otra parte, el decreto es más riguroso en las exigencias y requisitos para el registro de programas. La institución educativa debe presentar a la SED un proyecto educativo de cada programa, que incluya la descripción del plan de estudios, financiamiento, personal docente e infraestructura de la institución educativa.

⁴⁸El Decreto 2888 de 2007 establecía los requisitos básicos que debían cumplir las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Finalmente, se asignan los requisitos para que las instituciones de educación superior reconozcan la educación para el trabajo y el desarrollo humano como parte de los ciclos propedéuticos. Así mismo, se establecen las condiciones para que los establecimientos que ofrecen educación media desarrollen convenios con las instituciones privadas de educación para el trabajo y se articulen, permitiendo que los estudiantes de 10 y 11 adquieran competencias laborales específicas en algún área.

3.2.3. El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, SNFT

El diseño, estructuración y consolidación del SNFT ha estado expuesto a un andamiaje de leyes, decretos, resoluciones internas de las entidades involucradas y documentos *CONPES*, expedidos por el gobierno nacional. Todos han incidido de una u otra forma en la estructuración del sistema y en la funcionalidad del mismo. Además, su consolidación ha estado vinculada al marco normativo y de funcionamiento del SENA, entidad articuladora y eje central del sistema en el país.

Decreto Nacional 249 de 2004. Modificación de la estructura del SENA

El Decreto 249, asigna funciones relacionadas con el Sistema, al Consejo Directivo Nacional de la entidad, al Director General de la misma y a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. A título ilustrativo, cabe mencionar aquí algunas de ellas: Artículo 3°. Funciones del Consejo Directivo Nacional: “14. Aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral Colombiana. 17. Reglamentar el reconocimiento de programas de Formación Profesional integral metódica y completa a establecimientos especializados e instituciones educativas, así como la autorización de estos programas a las empresas que los impartan directamente. 18. Reglamentar la organización y operación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, así como los Subsistemas de Acreditación y Pertinencia (...). 19. Reglamentar la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las Mesas Sectoriales. 20. Reglamentar el proceso de normalización, de evaluación y certificación de competencias laborales o certificación del desempeño de los trabajadores colombianos”.

Instrumentos orientadores de política.

CONPES 2945 de 1997

Con el CONPES 2945 de 1997 el Gobierno Nacional pone en cabeza del SENA la responsabilidad de liderar el SNFT y a través de este le da la responsabilidad de “aglutinar, coordinar y potenciar la oferta pública y privada de formación para el trabajo que conduzca a ampliar la cobertura, calidad y pertinencia de la formación ofrecida en el país”⁴⁹.

⁴⁹ Departamento Nacional De Planeación. CONPES 2945. Bogotá. 1997.

Para esto le otorga al SENA la posibilidad de realizar convenios especiales de cooperación con empleadores y le obliga a la modernización de planes y programas. Adicionalmente, incluye elementos para mejorar la pertinencia del sistema. Específicamente determina una mayor articulación con el Sistema Nacional de Información para el Empleo, y la definición de la oferta con base en las necesidades detectadas en el mercado laboral y la estructuración del subsistema de orientación ocupacional⁵⁰.

CONPES 81 de 2004

El documento *CONPES 81 de 2004* define los principios y componentes del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y solicita al Ministerio de la Protección Social el desarrollo del componente de acreditación de la calidad de los programas y entidades de formación para el trabajo. Este documento es el instrumento orientador de política dentro del Sistema, al realizar recomendaciones sobre lo que debería ser el SNFT, teniendo en cuenta la descentralización de sus componentes y una mayor articulación de los demás actores con sus funciones claramente definidas.

Propone una mayor participación de otras instancias relacionadas de una u otra forma con el sistema, como gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal (educación para el trabajo y el desarrollo humano), cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales; siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT⁵¹. El documento amplía los subsistemas definidos anteriormente como parte del SNFT⁵². Los elementos definidos concretan la estructuración del sistema en los cinco componentes: acreditación de entidades y programas, pertinencia, normalización, formación y certificación de competencias laborales.

Así mismo, dicho instrumento otorga algunos roles específicos y, en particular, señala los lineamientos de política al Ministerio de la Protección Social que debe seguir en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y con el papel consultivo del Consejo Directivo Nacional del SENA. Estos lineamientos de política están relacionados con la regulación, la acreditación de las entidades, la vinculación del sector productivo, la articulación de los actores y, en particular, lo referido a la cadena de formación, los sistemas de equivalencia y la articulación de la educación media técnica con el Sena.

Igualmente, se instruye en torno a las acciones para ampliar la cobertura de la formación para el trabajo mediante convenios, el aseguramiento de la calidad de la oferta, la implementación de un Plan Nacional de Formación de competencias para el

⁵⁰ Departamento Nacional de Planeación. Descripción del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SNFT. 2009

⁵¹ República de Colombia. CONPES 81. Bogotá: "Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia". Departamento Nacional de Planeación, 2004.

⁵² Departamento Nacional de Planeación (2009). Descripción del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. SNFT.

Emprendimiento y el Empresarismo, fortalecer las competencias básicas y laborales generales en la educación media y consolidar un sistema de información sobre el sector.

Recuadro 2. Espacios para las políticas públicas locales en el marco de la normativa y del SNFT

- El Decreto 4904 de 2009 abre una oportunidad para el fortalecimiento del área técnica dentro de las aulas de bachillerato (especialmente en grados 10 y 11), con apoyo del SENA y el sector privado. Da el espacio para la ampliación de cobertura, pero de manera implícita, llama la atención sobre la importancia de condiciones como la pertinencia, la innovación y los ambientes de enseñanza, necesarios para la formación para el trabajo. Adicionalmente, refuerza los requisitos de funcionamiento y reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de los entes que prestan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- La Ley 1064 de 2006, al integrar los programas de aptitud ocupacional dentro del proceso del ciclo propedéutico, abre un lugar para fortalecer la transición de los programas de formación laboral y técnicos (en los colegios distritales y en las localidades), hacia los programas tecnológicos y posteriormente profesionales.
- El CONPES 81 de 2004 ofrece directrices precisas para articular la formación para el trabajo con la formación para el emprendimiento, lo cual confirma la pertinencia del enfoque del PDFT en los procesos integrales de inserción productiva, más allá de la inserción laboral.
- El PDFT parte de la existencia de un SNFT que lidera el SENA, que sirve de marco, pero que debe ser articulado con las políticas públicas distritales, con un claro sentido de la oportunidad y de la economía en las acciones.
- Mediante las consultas realizadas con las entidades del sector privado especializadas en la formación para el trabajo y el desarrollo humano, se notó gran interés por parte de aquellas comprometidas con la calidad y la pertinencia y por cumplir al máximo con la normativa nacional expedida en el marco del SNFT, como una condición de permanencia en este mercado.

3.3. Disposiciones normativas distritales en materia de formación para el trabajo

El marco normativo distrital busca asignar roles y funciones a las distintas instancias del Distrito que intervienen en el proceso de formación para el trabajo y, determinar las disposiciones de gasto social en educación para el trabajo y el desarrollo humano y

educación informal de las instituciones del orden central y descentralizado, y de las Alcaldías Locales.

Decreto Distrital 294 de 2008. “Optimización del gasto en educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal en el Distrito”

El Decreto tiene como objetivo optimizar el gasto social distrital destinado a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal en Bogotá. Se aplica a todas las entidades de orden local, central y descentralizado que destinen recursos de inversión para el desarrollo de programas, proyectos y/o acciones orientados a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal.

El Decreto establece la distribución de los recursos financieros así: *al menos el 80% del total de los recursos que las secretarías y entidades distritales y las localidades destinen a la educación para el trabajo y el desarrollo humano con cargo al presupuesto de cada vigencia deben dirigirse a programas de formación laboral certificada y que entreguen una certificación de técnico laboral; al menos el 15% del total de los recursos que las secretarías y entidades distritales y las localidades destinen a educación para el trabajo y el desarrollo humano con cargo al presupuesto de cada vigencia deben dirigirse a programas de formación académica que tengan por objeto la alfabetización y la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media, los cuales deben tener una duración mínima de 160 horas y ser conducentes al certificado de conocimientos académicos; el 5% del total de los recursos que las secretarías y entidades distritales y las localidades destinen a educación para el trabajo y el desarrollo humano con cargo al presupuesto de cada vigencia deben dirigirse a “programas de formación académica que tengan por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional, los cuales deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas y ser conducentes al certificado de conocimientos académicos”⁵³.*

Finalmente, el Decreto 294/08 también establece que si la entidad distrital va a realizar inversiones en educación informal, el monto máximo que puede invertir es de 10% del presupuesto total de recursos destinados al área de formación para el trabajo.

El Decreto se refiere expresamente a la pertinencia de los programas de formación para el trabajo y enfatiza en la distribución del gasto. En el Artículo 4 se decreta que los programas de formación laboral deben estar articulados con las apuestas productivas y sectores promisorios identificados en la Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad de la Región Bogotá-Cundinamarca.

⁵³ Alcaldía Mayor de Bogotá (2008). *Artículo 6*, Decreto 294 del 2008.

El Artículo 8 establece la creación del Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, para que supervise y autorice modificaciones en los porcentajes de gasto señalados. Fue constituido en diciembre de 2009, y está integrado por dos representantes de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, y por dos de la Secretaría Distrital de Educación.

Además, el Decreto 294 otorga a la SDDE a través de la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial, la coordinación interinstitucional y seguimiento del cumplimiento del decreto. En relación con lo anterior, la norma establece que se deberá apoyar en el Sistema de Información Distrital de las instituciones y programas de Educación para el trabajo y el desarrollo humano que administra la SED⁵⁴.

En síntesis, el Decreto hace énfasis en la optimización del gasto, estableciendo el máximo y mínimo que deben apropiar las entidades distritales en los tipos de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, es decir, establece qué porcentaje del gasto social destinado a programas de formación debe dedicarse a programas de competencia laboral, cuánto a educación que certifica formación académica y cuánto a educación informal.

Decreto Distrital 330 de 2002. Otorga funciones de legalización, inspección y vigilancia en las entidades educativas

Los Centros de Administración Educativa Local (CADEL), hoy, Direcciones Locales de Educación, son centros de contacto de la Secretaría de Educación del Distrito ubicados en las 20 localidades y están a cargo de tareas de legalización, inspección y vigilancia de las entidades educativas que ofrezcan educación para el trabajo, entre otras funciones. Una de las funciones que se establecen en el Decreto 330 de 2002 y se asignan a la Secretaría Distrital de Educación es la de atender, a través de las Direcciones Locales de Educación (DLE), los trámites de legalización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, de acuerdo con la normatividad existente, así como expedir los actos administrativos correspondientes al registro.

3.3.1. El papel de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en los procesos de formación para el trabajo

El Acuerdo Distrital 257 de 2006 reforma la organización de la estructura general de la Administración Distrital, estableciendo la conformación de sectores administrativos, creando un sistema de coordinación sectorial, intersectorial y transversal, como herramientas básicas de una gestión pública efectiva y orientada a la materialización de los derechos de las personas que habitan en la ciudad. Mediante este acuerdo se modifica la estructura, organización y funcionamiento del sector central de la

⁵⁴ Alcaldía Mayor de Bogotá, Artículo 12. Decreto 294 de 2008.

Administración Distrital y se crean doce sectores encabezados por una secretaría, con sus respectivas entidades adscritas y vinculadas.

Específicamente, el Artículo 75, crea la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE, organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera, que tiene por objeto orientar y liderar la formulación de políticas de desarrollo económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos en el Distrito Capital.

El Decreto 552 de 2006, determina la estructura organizacional y las funciones de la SDDE. Dentro de las funciones principales están las relacionadas con la formación para el trabajo. Específicamente el decreto establece que la SDDE debe “formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales”.

En este sentido, la SDDE elabora y ejecuta la política de generación de empleo y la competitividad. Así mismo, la SDDE tiene como función “formular, orientar y coordinar la política para la creación de instrumentos que permitan el incremento y la mejora de competencias y capacidades para la generación de ingresos en el sector informal de la economía de la ciudad, con miras a facilitar su inclusión en la vida económica, el desarrollo de condiciones que les garanticen su autonomía económica y el mejoramiento progresivo del nivel de vida”⁵⁵.

En el mismo decreto, en el Artículo 12, se establece que la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial tiene la función de proponer políticas y estrategias de emprendimiento, formación y capacitación, intermediación de mercados, financiamiento y bancarización. En este sentido, la Subdirección de Formación y Capacitación tiene, entre otras, la función de Formular estrategias de formación y capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral, y la de asesorar a la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial en la formulación de políticas y estrategias que permitan la inserción en el mercado laboral y ofrezcan oportunidades al sector informal, en estrecha coordinación con el Instituto Para la Economía Social - IPES y con las demás entidades que desarrollen acciones en este campo.

⁵⁵ Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 552 de 2006

Recuadro 3. Espacio para la formulación de políticas desde el ámbito distrital

- El Decreto 294/09 del orden distrital, constituye un buen marco para incidir en la focalización de la formación para el trabajo y el desarrollo humano y la pertinencia de los programas que conduzcan a la certificación en competencias laborales específicas de los/las aspirantes, para que accedan a mejores procesos de inserción productiva.
- El Decreto distrital 330 de 2002 confiere a la SED (a través de los DILE) un mandato específico para ejercer la vigilancia en la calidad y la pertinencia de los programas de FPT que el sector privado ofrece en el ámbito Distrital. En términos de la pertinencia, es importante el papel que puede jugar la SDDE, por su mayor relación con el desarrollo económico de la ciudad y su cercanía con el sector empresarial.
- La SDDE tiene un claro mandato institucional para incidir sobre los asuntos de la ETDH en el marco de una estrategia que apunte a las necesidades actuales y potenciales de los sectores y las apuestas productivas de la ciudad.
- La consolidación del SNFT en el distrito debe responder a claras orientaciones de Política Pública desde los organismos centrales encargados de su orientación, pero en la perspectiva de una clara articulación con las necesidades empresariales, al igual que con las expectativas y las dinámicas locales. Este un aspecto que trasciende la normativa y toca directamente con la pertinencia y el impacto de las acciones que se promuevan en esta materia desde el orden distrital.

3.4. Políticas sectoriales

El Plan Distrital de Formación para el Trabajo tiene en cuenta elementos transversales relacionados con los procesos de formación y con políticas de desarrollo económico y social inmersas en otros planes estratégicos de la ciudad y del país.

Específicamente, el PDFT acoge las directrices, propósitos, recomendaciones y programas de los planes sectoriales educativos nacionales y distritales: Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016 y el Plan Sectorial de Educación 2008- 2012: Educación de calidad para una Bogotá Positiva. Así mismo, la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico.

Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. (PNDE): Un Pacto Social por el Derecho a la Educación

El Plan Nacional Decenal de Educación – PNDE- “Un pacto social por el derecho a la educación” es el instrumento orientador que traza la ruta crítica para el desarrollo de la educación en Colombia en la próxima década.

El PNDE integra los temas, objetivos y metas que debería abordar y alcanzar el sistema educativo, señalando el papel que deben cumplir cada uno de los actores que participan en el proceso educativo del país. Así mismo, determina los recursos necesarios para alcanzar las metas establecidas, identificando los sectores prioritarios de la sociedad. Los planteamientos incorporados, son el marco sobre el cual se sustentan las recomendaciones del Plan Distrital de Formación para el Trabajo.

Dentro de los propósitos del citado Plan se encuentra el de fortalecer la educación en todos los niveles en condiciones de acceso, calidad, permanencia y disponibilidad, garantizando a la sociedad igualdad, inclusión y equidad en el sistema educativo.

De igual forma, el PNDE tiene como propósito que las agendas nacionales y territoriales, y los planes de desarrollo municipal y local incorporen dentro de sus objetivos la educación en sus distintas modalidades como prioridad dentro de los programas. En este sentido, el Plan Distrital de Formación, como elemento fundamental del Plan de Desarrollo Distrital 2008-2012, responde en aquellos aspectos pertinentes, a los desafíos que se establecen en el Plan Decenal.

En la formulación del Plan Distrital de Formación se tienen en cuenta y abordan los desafíos generales planteados por el PNDE en las siguientes líneas:

- A. Fines de la educación y su calidad en el siglo XXI (globalización y autonomía): garantizar un sistema educativo articulado y coherente en sus diferentes niveles, incluyendo la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que dé respuesta a las exigencias socioeconómicas, políticas y culturales de la sociedad colombiana, a través del diseño de currículos pertinentes orientados al desarrollo integral de los ciudadanos mediante procesos innovadores y de calidad que incentiven el aprendizaje, la investigación y la permanencia del sistema.
- B. Educación en y para la paz, la convivencia y la ciudadanía: diseñar y aplicar políticas públicas basadas en un enfoque de derechos y deberes, principios de equidad, inclusión, diversidad social, económica, cultural, étnica y de género, teniendo en cuenta la valoración y tratamiento integral de los conflictos y el respeto por la biodiversidad y el desarrollo sostenible.
- C. Renovación pedagógica y uso de las TIC en la educación: dotar y mantener en los centros educativos una infraestructura informática y de conectividad con criterios de calidad y equidad para fortalecer los procesos pedagógicos.
- D. Ciencia y Tecnología integradas a la educación: Incrementar el desarrollo en ciencia y tecnología, además de formar el talento humano necesario para el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Plan Sectorial de Educación 2008-2012: Educación de calidad para una Bogotá Positiva

El Plan Sectorial de Educación 2008-2012: Educación de calidad para una Bogotá Positiva es un instrumento de política, que a través del proceso de participación, concertación y discusión busca asegurar en el sistema educativo de la ciudad: la calidad, el acceso, la permanencia y la disponibilidad, de tal manera que permita brindar a toda la población una formación con altos estándares de calidad.

A partir de los lineamientos de política y desafíos establecidos en el Plan Decenal de Educación que sirvieron de guía para la formulación de políticas educativas incluidas tanto en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2008 – 2012 como en el Plan Sectorial de Educación, se establece en este último la calidad como prioridad en la política educativa del Distrito.

Los principios sobre los que se enmarca el Plan Sectorial de Educación son:

1. La calidad, como prioridad en la formación
2. La diversidad que reconoce las particularidades de la población
3. La inclusión e integración social
4. La pertinencia y la relevancia de la formación
5. La territorialización, como estrategia de planeación y reconocimiento de las dinámicas locales.

La búsqueda de Calidad y Pertinencia de la Educación es el propósito más relevante de dicho Plan Sectorial de Educación. Para ello se pretende la transformación pedagógica para la calidad de la educación, que comprende, entre otros, impulsar programas y proyectos encaminados a articular la educación media con la superior, incorporar la cultura del trabajo en el currículo, establecer un sistema de orientación vocacional y articular la enseñanza de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano a los colegios como educación complementaria.

En el componente de calidad y pertinencia de la educación se propone como proyecto la transformación pedagógica para la calidad de la educación. Las acciones correspondientes a dicho proyecto implican la reorganización de la enseñanza por ciclos, la especialización de la educación media y su articulación con la educación superior a través de la adopción de los sistemas de créditos y los ciclos propedéuticos; el cierre de brechas en competencias de lecto- escritura, ciencias y matemáticas, además de la intensificación de la enseñanza del Inglés, el fomento del uso de las TIC y la evaluación integral de la educación.

Un segundo proyecto se refiere a la inclusión e integración educativa de poblaciones en situación de vulnerabilidad. La inclusión se entiende como la acción educativa pertinente a las condiciones particulares de colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Finalmente, para la gestión pública efectiva, según lo establecido en el Plan Sectorial, se deben tener en cuenta las relaciones interinstitucionales que se presenten en el territorio en los órdenes nacional, distrital y local; además de las tareas que deben cumplir las Direcciones Locales de Educación (DEL) y la coordinación de sus acciones de vigilancia sobre las instituciones educativas, con la Secretaría Distrital de Educación.

Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá. Bogotá Productiva y Competitiva al 2038

Uno de los temas que aborda la *Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá* con un horizonte proyectado al año 2038, es el de la competitividad de la ciudad. En esta línea, se identifican los determinantes endógenos y exógenos del crecimiento de la ciudad, entre ellos, la dotación del capital humano. En este sentido, se realizó un diagnóstico sobre la situación de la formación y del mercado laboral, y se presentaron un conjunto de recomendaciones de política orientadas a mejorar los procesos de formación en capital humano que impacten en el funcionamiento del mercado laboral, reduciendo los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo en la ciudad.

Específicamente, sobre el tema de formación para el trabajo, el documento “Formación, Funcionamientos y Capacidades”, aborda de forma conjunta los lineamientos de política para la formación para el trabajo.

A partir de un diagnóstico sobre la situación actual del sistema educativo, se evidencia la débil articulación existente entre la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación formal. Se identifican las falencias en los programas de formación para el trabajo y la inserción laboral, las apuestas productivas y la pertinencia de la formación para el trabajo, además de los problemas institucionales y de funcionamiento inherentes al sistema educativo y se consignan una serie de recomendaciones para la consolidación de la política pública en el mediano y largo plazo.

Entre las recomendaciones de política realizadas en el documento, se destaca la promoción que debe realizarse entre las empresas, el beneficio social y las externalidades positivas de invertir en formación técnica, tecnológica y educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Así mismo, desde el andamiaje institucional se proponen una serie de acciones encaminadas a la integración y fortalecimiento en la institucionalidad de un “subsistema de formación para el trabajo del distrito”, teniendo como punto central, por ejemplo, la creación de un organismo local que se encargue de determinar las necesidades de talento humano y del sector productivo a partir de la consolidación de un sistema de formación para el trabajo a nivel distrital que integre la información de los distintos agentes que intervienen en el proceso de formación e inserción productiva y, además, tenga la función de realizar continuamente el seguimiento en aspectos de calidad, pertinencia y cobertura,

de modo tal que pueda articularse eficientemente a la institucionalidad actual del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Recogiendo las recomendaciones realizadas para la construcción de la política pública de la ciudad, específicamente en temas que relacionan la competitividad con la formación para el trabajo, se deben armonizar sus propuestas en las siguientes líneas:

- Reconocimiento de la importancia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación técnica en los distintos sectores productivos de la ciudad.
- Construcción de un nuevo andamiaje institucional distrital y local que se articule con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
- Inversión en infraestructura para ciencia, tecnología e innovación
- Flexibilidad institucional que permita adecuar la oferta educativa a las transformaciones productivas dinámicas de la ciudad.
- Fortalecimiento de los programas de formación para el trabajo a partir del seguimiento y la retroalimentación de los mismos y de los resultados en otras experiencias a nivel nacional y mundial.
- Promoción de la educación media y de instrumentos de orientación vocacional, además de la formación en competencias laborales generales y el uso de TIC para el aprendizaje.
- Establecimiento de un sistema de información centralizado, sobre la oferta y demanda de empleo en el Distrito.
- Creación y establecimiento de mecanismos de subsidio a la demanda y/o a la oferta, teniendo en cuenta las particularidades de la formación para el trabajo en el Distrito y las experiencias internacionales en formación.

Recuadro 4. Articulación del PDFT con políticas sectoriales y poblacionales del orden nacional y distrital

- El Plan de Desarrollo Distrital 2008 – 2012, en el marco de los preceptos constitucionales y en coherencia con su Misión y Visión, contempla en sus metas y estrategias, acciones integrales e incluyentes desde el marco de los derechos y el desarrollo humano, premisas fundamentales del presente PDFT.
- El PDFT comparte con el Plan Sectorial de Educación 2008-2012, la necesidad de propiciar la reorganización de la enseñanza por ciclos, la especialización de la educación media y su articulación con la educación superior a través de la adopción de los ciclos propedéuticos. El avance en esta dirección desde las competencias de la SED, fortalece las propias metas del PDFT.
- El cierre de brechas en competencias de lecto - escritura, ciencias y matemáticas, además de la intensificación de la enseñanza del Inglés, el fomento del uso de las

TIC y la evaluación integral de la educación, constituye factor crítico de éxito del PDFT. Por más que este plan genere programas de contingencia para el cierre de estas brechas de manera previa a la puesta en marcha de los mismos, esta labor no reemplaza las competencias directas de la SED.

- El PDFT adopta las directrices del documento Formación, Funcionamientos y Capacidades de la Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá (2038). En particular, aquellos que se refieren a la construcción de un nuevo andamiaje institucional distrital y local para que se articule con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la promoción en la educación media, de instrumentos de orientación vocacional, además de la formación en competencias laborales generales.

4. Diagnóstico estratégico

4.1. Metodología de análisis

La construcción de una estrategia de desarrollo local centrada en las personas debe ser concebida de manera integral y diseñarse como un motor de las potencialidades endógenas de las localidades y de la ciudad en el marco del modelo de desarrollo. En esa medida, la elaboración del Plan Distrital de Formación para el Trabajo, debe considerar aspectos de diversa índole, que partan de reconocer y tener en cuenta los entornos más globales (la macroeconomía, el plan de desarrollo de la ciudad), así como entornos particulares, basados en el análisis sistemático de las limitaciones, potencialidades y oportunidades de cada localidad en la búsqueda del mejor camino posible para alcanzar las metas propuestas.

Esta tarea se puede abordar de diferentes maneras: desde la elaboración de una estrategia informal que consulte la experiencia de los diseñadores de política, hasta el uso de instrumentos de planeación más sistemáticos, que garanticen una coherencia interna y un mayor análisis de los problemas, que redunden en el diseño de estrategias de política más elaboradas y respondan a problemas identificados⁵⁶.

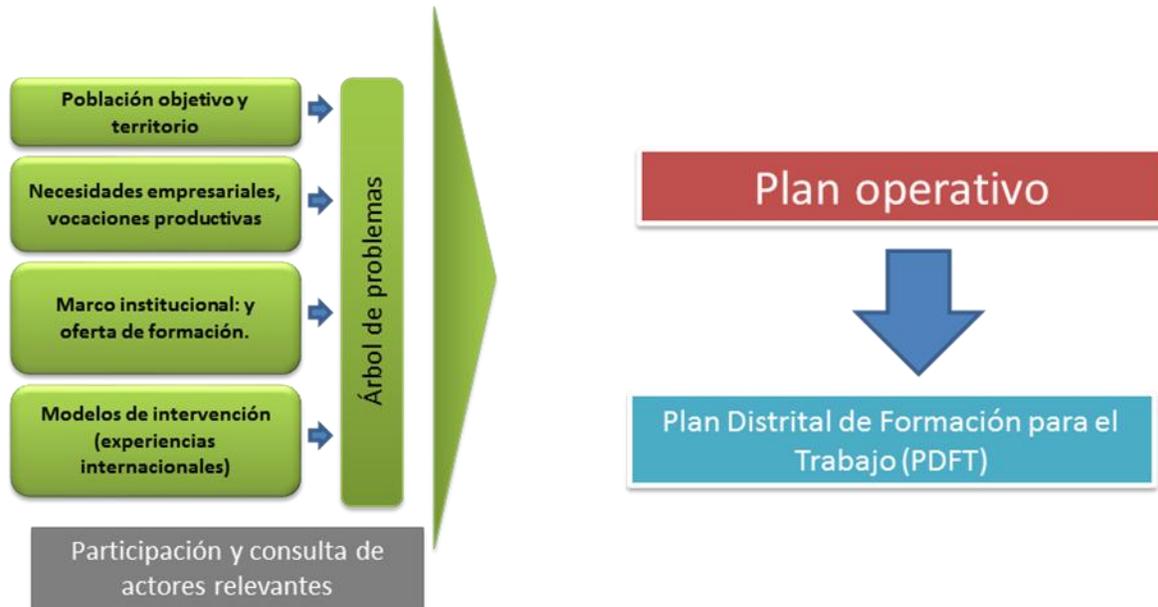
En este contexto, la formulación de los lineamientos estratégicos del PDFT se basó en la siguiente estructura sistemática:

⁵⁶Existen varias metodologías que permiten el abordaje sistemático de cada una de las etapas de elaboración de un Plan. Según el alcance y el ámbito geográfico, algunos métodos son más apropiados que otros. Para la formulación del Plan hemos considerado que la metodológica del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) para la elaboración de estrategias de desarrollo local (Silva I, 2003), es un buen marco de referencia en la construcción del PDFT. Adicionalmente, la guía de elaboración de documentos CONPES editada por el Departamento Nacional de Planeación (2009) adiciona algunos elementos interesantes, sobre todo en lo que tiene que ver con la necesidad de enmarcar en el mediano y largo plazo las estrategias de política, así como algunos elementos sobre la evaluación y seguimiento de las mismas.

- a. Caracterización de la situación actual.
- b. Elaboración del árbol de problemas.
- c. Diseño de modelos de intervención (referentes internacionales).
- d. Formulación del plan operativo.

La figura 4 ilustra la metodología utilizada.

Figura 4. Esquema del proceso metodológico de construcción del PDFT



4.2. Caracterización de la situación actual

Esta etapa incluyó la revisión de diagnósticos preexistentes en los ámbitos nacional, distrital y local, los cuales están basados en información de base secundaria. Adicionalmente, se recopiló información propia, mediante encuestas realizadas a empresarios y transeúntes; entrevistas con las autoridades locales y distritales; cinco grupos focales con poblaciones vulnerables⁵⁷; veintitrés talleres de consulta con actores estratégicos de las localidades, instituciones nacionales y distritales relacionadas con el tema y grupos de empresarios; tabulación de información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y Encuesta de Calidad de Vida del DANE, labor complementada con los diagnósticos locales de calidad de vida y salud de la Secretaría Distrital de Salud, y con visitas de campo, entre otros, al Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín.

⁵⁷ Se consideraron las siguientes poblaciones: Personas en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, excombatientes, población LGBT, y personas pertenecientes a grupos Étnicos - Afro colombianos, indígenas y Raizales.

El diagnóstico incluyó una aproximación a la situación actual de la formación para el trabajo, y un análisis complementario sobre la inserción productiva de la población en Bogotá. Para este diagnóstico se establecieron tres áreas temáticas de análisis:

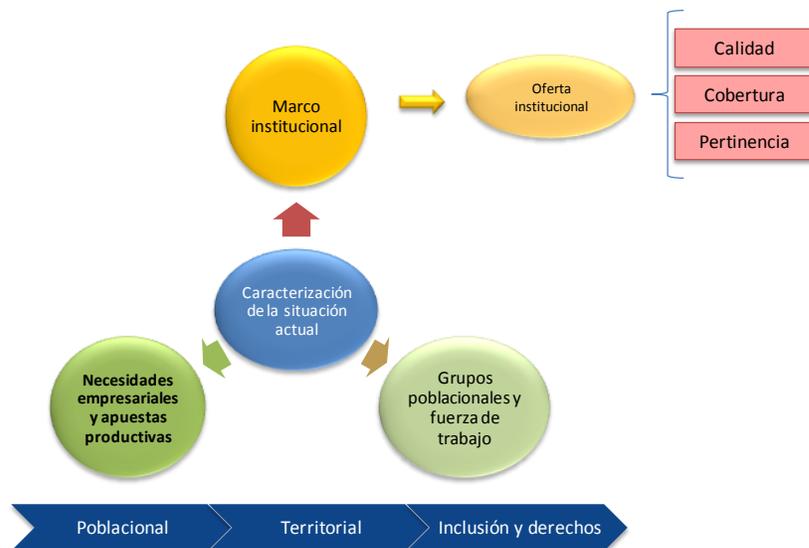
1. **Grupos poblacionales, fuerza de trabajo y territorio:** se hizo una proyección sobre la población potencial que atenderá el PDFT en los próximos años y sus principales características en términos de competencias y posibilidades de inserción productiva. Adicionalmente, se analizaron las características del mercado laboral de la ciudad, desde el punto de vista de la oferta, teniendo en cuenta aspectos relevantes como: la distribución poblacional, el nivel educativo, la perspectiva de género, la posición ocupacional, el tipo de empleo y la inserción productiva. Con este propósito, se estudiaron las características agregadas de la fuerza de trabajo en Bogotá; se identificaron las principales características a nivel local, buscando diferenciar fortalezas, desafíos y líneas de acción potenciales en el orden territorial. Finalmente, se analizaron percepciones e imaginarios de diferentes grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, con respecto a los programas de formación para el trabajo y las oportunidades de inclusión laboral y productiva en la ciudad.
2. **Necesidades empresariales y vocaciones productivas:** El análisis de la estructura y las tendencias sectoriales de la economía bogotana, fue un elemento fundamental en la evaluación de la pertinencia de la formación para el trabajo en la ciudad, orientada a formular recomendaciones en relación con las personas y con el impacto en el desarrollo económico de la ciudad. Se parte de la premisa de que en el corto plazo, la formación para el trabajo debe responder a señales de mercado sobre tendencias ocupacionales actuales y dinámicas productivas propias de una economía urbana; y en el mediano y largo plazo, la formación para el trabajo debe responder a los sectores estratégicos y a las apuestas productivas de la ciudad.
3. **Marco institucional y oferta de formación para el trabajo:** El entorno institucional está determinado por: las condiciones macroeconómicas de la ciudad y el país, las directrices del Plan de Desarrollo de la ciudad, el Decreto 556 de 2006, la reglamentación e Institucionalidad del SNFT, las directrices distritales sobre el mismo, el proceso presupuestal y sus mecanismos de asignación y priorización de recursos. Otro aspecto importante en la mirada global del esquema de planeación es la identificación de los agentes de cambio -comunidad, instituciones, sector privado, entre otros-, que en últimas son los que dinamizan los procesos de desarrollo local.

A la luz de este marco institucional se contemplaron los siguientes aspectos:

- Análisis del potencial económico, recursos, carencias y limitaciones de la localidad, así como la interrelación con los distintos niveles de la Administración Distrital y Nacional.
- Establecimiento de los medios necesarios que permitan involucrar a los diferentes actores del proceso de formación.

- Identificación de los mecanismos de información sobre las tendencias del mundo productivo y sus necesidades de formación.
- Oferta de programas de formación para el trabajo en la ciudad (educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación informal, técnicos y tecnológicos), en términos del número de instituciones, número de programas y tipo de programas. Las categorías para analizar la oferta de programas de formación para el trabajo fueron:
 - a. **Pertinencia:** contribución de los programas de formación para el trabajo que se imparten en la ciudad, al desempeño del sector productivo y aporte a los sectores estratégicos.
 - b. **Calidad:** atributos y estándares de calidad con los que se imparten los programas de formación para el trabajo en la ciudad, requisitos establecidos en la normatividad nacional.
 - c. **Cobertura:** en esta categoría se estableció la capacidad de las instituciones para dar respuesta a la demanda por este tipo de programas por parte de la población en edad de trabajar.

Figura 5. Áreas temáticas de análisis



4.2.1. Grupos poblacionales, fuerza de trabajo y territorio

Con el análisis de la población objetivo se pretende realizar una aproximación cuantitativa de la población a la que impactarían con mayor énfasis las propuestas y los programas del PDFT. A partir de esta identificación se analizan algunos elementos que permiten observar las capacidades de las personas para su inserción productiva en relación con las competencias y características ocupacionales.

Grupos poblacionales objetivo

A pesar de que el PDFT considera como principios básicos de intervención la pertinencia, la calidad, la innovación y la equidad en la formación para el trabajo, sin lugar a dudas debe considerarse la cobertura que se puede llegar a tener con un instrumento como este. En tal sentido, puede destacarse la existencia de dos grandes grupos a los que el PDFT podrá impactar significativamente:

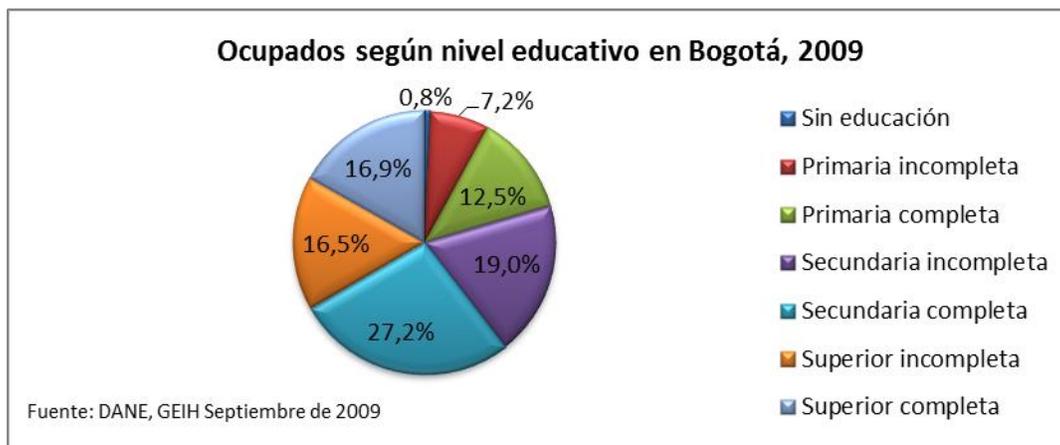
El primer grupo lo constituyen los desertores del sistema educativo incorporados al mundo laboral que no alcanzaron un nivel de formación que les permitiera adquirir competencias laborales específicas, que registran menores niveles de ingreso y dificultades en los procesos de inserción productiva.

Es posible identificar este grupo a través de un análisis de caracterización de la fuerza de trabajo. Partiendo de lo general a lo particular en el análisis de la fuerza de trabajo de la ciudad, se puede observar que existen cerca de 3'909.000 personas económicamente activas, es decir, que participan en el mercado de trabajo ya sea como empleados (3 millones 479 mil personas) o desempleados (430 mil personas)⁵⁸.

En materia educativa, se observa que dos tercios de los ocupados de Bogotá, cerca de 2 millones 371 mil personas, no, cuentan con ningún nivel de estudios de educación superior, lo cual evidencia la importante masa crítica de personas que podrían beneficiarse con programas de formación para el trabajo.

En particular, la mayor participación de ocupados por nivel educativo se encuentra en el nivel de secundaria completa que concentra un 27,2% del total de ocupados en la ciudad. Le siguen los niveles de secundaria incompleta, 19%, y superior completa, 16,9%.

Gráfica 1



⁵⁸ DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares, trimestre septiembre-noviembre de 2009*. Cálculos: CEPEC - Universidad del Rosario.

El análisis de la ocupación por niveles educativos y sectores económicos, permite ver que las actividades de intermediación financiera, y minas y canteras⁵⁹, son las que demandan proporcionalmente el capital humano con mayores niveles educativos, mientras que las actividades agropecuarias y de construcción demandan el personal con menores niveles de educación. Así mismo, las personas que se desempeñan en actividades de comercio, restaurantes y hoteles cuentan con niveles educativos relativamente bajos: el 45% de las personas no tienen formación secundaria completa, mientras que solo el 22.8% tiene algún tipo de educación superior.

Entre los ocupados por rango salarial, se observa un claro predominio de aquellos que ganan entre uno y dos salarios mínimos. En este grupo de ocupados, la mayor parte, 60,9%, tienen secundaria incompleta o completa, mientras que solo el 17,5% cuenta con educación superior completa o incompleta. Se observa entonces que este segmento poblacional puede beneficiarse ampliamente de programas y proyectos de formación para el trabajo, en la medida en que su desempeño productivo pueda mejorar a partir de la capacitación, y consecuentemente puedan dar un salto en términos salariales.

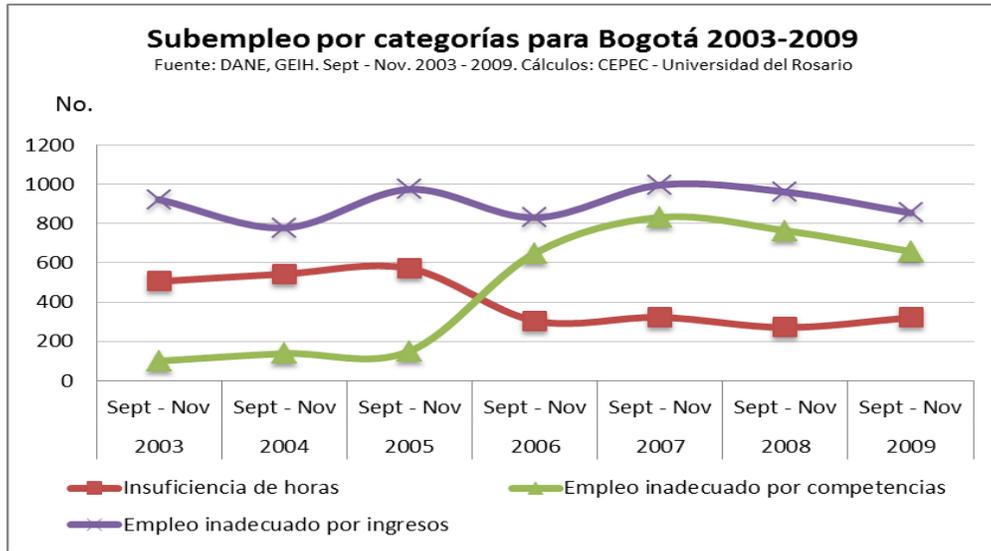
Otra característica importante de los ocupados por rangos salariales es la clara correlación que existe entre nivel educativo y nivel salarial. Al respecto, se observa que en el rango de 2 salarios mínimos o menos, el 47,6% de los ocupados no cuenta al menos con secundaria completa y sólo el 2,5% cuenta con educación superior completa; mientras que en el rango de más de 5 salarios mínimos el 1,7% de los ocupados no cuenta con secundaria completa, pero el 76,8% tiene educación superior completa.

A su vez, dentro de los ocupados es importante destacar aquellos que por circunstancias salariales, de tiempo de trabajo o de competencias, se encuentran en el grupo de subempleados. En esta condición se encuentran más de un millón de personas en la ciudad, de las cuales, la mayoría se encuentra en subempleo por ingresos, es decir, en una situación en la cual perciben menos dinero del que consideran deberían recibir.

Las tendencias sin embargo, varían, dependiendo del tipo de subempleo. Es así como se registra que pese a evidenciarse una reducción en los últimos 6 años de la tasa de subempleo por horas y por ingresos, se registra un aumento en la tasa de subempleo por competencias.

⁵⁹En el caso de minas y canteras, se podría explicar la alta calificación de su recurso humano considerando que Bogotá concentra en su mayoría *frontoffices* de compañías del sector, más no centros de explotación donde está concentrada una gran parte de la población con bajo nivel educativo.

Gráfica 2



La tendencia creciente del subempleo por competencias lleva a preguntar qué segmento poblacional específicamente está siendo afectado por esta condición. En este sentido, se observa que en términos educativos, el 66,9% de los subempleados por competencias no tiene ningún tipo de educación superior. Dentro de este grupo, se destacan fundamentalmente aquellos que tienen educación secundaria completa e incompleta (51,4% del total de subempleados), lo cual evidencia los grandes desafíos que tiene la ciudad para hacer coincidir las necesidades productivas de la ciudad con la formación para el trabajo que debe impartirse.

En el grupo de personas desempleadas debe decirse que un 13% de quienes buscan trabajo (57 mil personas) lo está haciendo por primera vez (aspirantes), mientras que el restante 87% (389 mil personas) ya ha tenido experiencia laboral y actualmente lleva buscando trabajo más de dos semanas (cesantes).

Una característica relevante dentro de la población cesante es la importante participación de la población mayor de 40 años en el total. En este rango de edad, más de la mitad de las personas cesantes no cuenta con bachillerato completo, mientras que entre los menores de 40 años, solamente un 30% del total de cesantes no tiene secundaria completa. Esta característica evidencia la alta vulnerabilidad que tiene este segmento poblacional, que supera las 117 mil personas, de las cuales solo aproximadamente 32 mil tienen algún tipo de educación superior.

En materia de ocupaciones buscadas por los desempleados, se observa, en términos generales, un predominio de actividades que no requieren altos niveles de capacitación. Esta característica resalta el impacto que puede tener un programa adecuado de formación para el trabajo en la población desempleada, en la medida en que ofrezca alternativas de capacitación dirigidas a sectores dinámicos de la economía y que superen

con innovación y pertinencia las propuestas tradicionales que hoy se encuentran saturadas.

Tabla 1. Las diez ocupaciones más buscadas por los desempleados en Bogotá, 2009

Ocupación	Desempleados	Participación
Vendedores, empleados de comercio y similares	55.606	12,5%
Trabajadores de la construcción	30.539	6,8%
Personal administrativo y similares	29.545	6,6%
Guardianes, personal de limpieza y similares	22.160	5,0%
Conductores de vehículos de transporte	20.545	4,6%
Otro personal de servidumbre	19.700	4,4%
Personal de servicios de protección y seguridad	18.807	4,2%
Cocineros camareros, barman y similares	18.665	4,2%
Secretarias y operadoras	18.507	4,1%
Trabajadores de manipulación de mercancías	16.882	3,8%

Fuente: DANE, GEIH. Septiembre de 2009. Cálculos: CEPEC – Universidad del Rosario.

Dentro de la fuerza laboral, también es adecuado analizar otro segmento poblacional que se desempeña en condiciones de informalidad⁶⁰. Desde esta perspectiva, se observa que 291 mil personas en Bogotá laboran en condiciones de informalidad, siendo la mayoría de ellas ocupadas. Así mismo, se observa que el fenómeno, no solo se circunscribe a la población con bajos niveles de escolaridad; por el contrario, se encuentra que un 20,3% de las personas que trabajan en la informalidad, cuentan con niveles de formación superior.

En síntesis, existen algunos grupos poblacionales con mayor necesidad de acceso a programas de formación, entre los que se encuentran:

- Aspirantes sin educación superior (38 mil personas)
- Cesantes menores de 40 años sin educación superior (190 mil personas)
- Trabajadores cuenta propia sin educación superior (76 mil personas)
- Informales sin educación superior (233 mil personas)

De cualquier manera, debe decirse que si se replantean los segmentos con potencial desde una perspectiva de ciclo vital, cobran mayor relevancia los jóvenes en el conjunto de la población que accede a los programas de formación para el trabajo. En efecto, si se toma la información de inscritos del SENA durante 2008 y 2009 como una *proxy* de la

⁶⁰Al respecto, es importante señalar que existe una amplia diversidad de definiciones de informalidad laboral. Sin embargo, para los propósitos de esta caracterización se considerarán informales aquellos trabajadores que no cuentan con seguridad social.

población bogotana interesada en programas de formación para el trabajo, el 84% se encuentra en el rango de población entre los 14 y los 29 años⁶¹.

En tal sentido, el segundo grupo sobre el que el PDFT puede tener una incidencia importante, lo constituye la población que se encuentra vinculada al sistema educativo actualmente y que cursa algún grado entre educación básica y media, que en los próximos 10 años demandará programas de formación para el trabajo.

Un cálculo inicial indica que cerca de un millón doscientos cuarenta y tres mil setecientos noventa y dos personas podrán demandar programas de formación para el trabajo. Esta población se calcula con base en la información del Ministerio de Educación Nacional sobre estudiantes en cada nivel educativo para el año 2009 (se toma la población de décimo a primer grado y se proyecta de acuerdo al año en el que termina su ciclo formativo de educación media).

Esta proyección se establece bajo el supuesto de universalidad y retención escolar en los niveles básicos y medio de educación de la Administración Distrital. Con este supuesto, todas las personas que en este momento se encuentran en un grado escolar, seguirán su proceso formativo hasta culminar la educación media. Otro aspecto a tener en cuenta y que reduce la población potencial, es que muchas de estas personas podrán elegir entre los distintos niveles formativos. Sin embargo, como no existen mecanismos para anticipar dicha elección, puede suponerse que todas las personas son potenciales demandantes de programas de formación para el trabajo.

Esta proyección, no tiene en cuenta la población que llega a la ciudad por desplazamiento y por procesos migratorios. En tal sentido, hay que recordar que Bogotá es la ciudad del país que atrae la mayor cantidad de población de otras regiones y que viene en busca de oportunidades formativas y laborales⁶². La tabla 2 muestra la proyección realizada.

⁶¹ Cifras tomadas de López M. y J. Libreros 2010.

⁶² De acuerdo con las cifras del Ministerio de Educación Nacional, en el 2008, en Bogotá ingresaron 177.191 primíparos a educación superior, cifra significativamente superior a la totalidad de estudiantes que se gradúan de educación media en el distrito.

Tabla 2. Proyección posibles demandantes de programas de formación en los próximos 10 años

Año	Matrículas
2011	107.713
2012	117.293
2013	126.416
2014	132.222
2015	137.486
2016	127.362
2017	129.073
2018	125.743
2019	123.882
2020	116.602

Fuente: Ministerio de Educación. Cálculos: CEPEC
Proyecciones con base en matrículas año 2009 de los grados de educación básica y media (primero a décimo).

Población y Territorio

A la vez, la Caracterización de la fuerza laboral en Bogotá revela realidades disímiles entre la oferta de trabajo de las localidades. En consecuencia, son evidentes las diferencias en términos de las necesidades de formación para el trabajo que tiene el recurso humano de cada localidad. Esto lleva a la necesidad de contar con instrumentos que identifiquen grupos poblacionales y localidades donde los programas de formación para el trabajo tendrían un mayor impacto.

En este contexto, el ejercicio que se presenta en esta sección busca establecer un criterio cuantitativo para definir el grado de necesidad de formación para el trabajo de cada una de las localidades. Este ejercicio, no pretende estimar el número de necesidades en calidad, sino realizar una priorización de la intervención que se debe desarrollar en las localidades.

El Índice de Necesidad de Formación para el Trabajo en las Localidades es una ponderación que parte de la identificación de cuatro factores que determinan necesidades de formación para el trabajo en cada localidad. Los factores, tienen asociada una variable *proxy*, que brinda información cuantitativa para el cálculo de un indicador numérico consolidado:

1. **Tamaño de la población que se atenderá.** Un primer aspecto que se debe tener en cuenta es el volumen de población que eventualmente puede ser objeto de programas de formación para el trabajo. En este sentido, la Población Económicamente Activa se constituye en una buena aproximación de esta variable, en la medida en que captura en parte, el tamaño total de la población que se encuentra trabajando o buscando trabajo.
2. **Dificultades de inserción laboral.** La falta de competencias laborales básicas y específicas es una de las causas por las cuales la fuerza de trabajo no logra ubicarse en el mercado laboral. En este sentido, es necesario establecer cuáles son las localidades que tienen mayores problemas de inserción, para poder definir las zonas que requieren acciones prioritarias. Para este efecto, se incluye como variable cuantitativa la Tasa de Desempleo, en la medida en que puede ser una buena representación en términos comparativos del peso del componente estructural del desempleo⁶³.
3. **Nivel educativo de la población**⁶⁴. Las localidades de Bogotá presentan grandes divergencias en materia de educación de su fuerza de trabajo. El PDFT puede ser especialmente adecuado en segmentos poblacionales sin educación superior, por lo cual el indicador que se utiliza para este factor es el porcentaje de ocupados sin educación superior.
4. **Dificultad económica para financiar la educación.** Uno de los problemas más recurrentes para acceder a formación para el trabajo está asociado con la incapacidad económica para pagar los costos educativos e indirectos causados por el hecho de estar estudiando. Desde esta mirada, se utiliza como indicador aproximativo el porcentaje de personas que no estudian por razones económicas⁶⁵.

Un primer cálculo de este indicador se presenta en la siguiente tabla.

⁶³ Al respecto, es importante señalar que la información laboral según localidades no tiene continuidad a través del tiempo, lo cual imposibilita el cálculo del desempleo estructural a partir del uso de herramientas econométricas.

⁶⁴ Es importante mencionar que el PDFT privilegia su alcance a la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal. Sin embargo, como se desprenderá del árbol de problemas, deberá ocuparse en la parte propositiva del plan, de un programa central para incidir desde la educación formal (educación media técnica y superior) en la oferta técnica y tecnológica que concurre en la ciudad.

⁶⁵ Dentro del conjunto de alternativas de respuesta incluidas en la encuesta calidad de vida (2007) se tienen en cuenta dos respuestas para el cálculo del factor: “necesita trabajar” y “costos educativos altos o no tiene dinero”.

Tabla 3. Índice de Necesidades de Formación para el Trabajo⁶⁶

Escalafón	Localidad	INFT
1	Ciudad Bolívar	81,74
2	Kennedy	79,66
3	Bosa	75,35
4	Suba	75,32
5	Rafael Uribe Uribe	74,75
6	Engativá	73,76
7	Usme	70,27
8	San Cristóbal	65,78
Total Bogotá		62,33
9	Tunjuelito	62,16
10	Santa Fe	61,54
11	Antonio Nariño	57,28
12	Puente Aranda	56,65
13	La Candelaria	55,14
14	Los Mártires	54,74
15	Fontibón	52,62
16	Barrios Unidos	51,39
17	Sumapaz	50,93
18	Usaquén	47,45
19	Teusaquillo	35,61
20	Chapinero	32,34

Fuente: CEPEC – Universidad del Rosario con base DANE, Encuesta de Calidad de Vida (2007).

Los resultados del índice muestran, en primer lugar, que en las localidades de Ciudad Bolívar y Kennedy reside la fuerza de trabajo que puede tener mayores necesidades de formación para el trabajo. Así mismo, se observa que la fuerza de trabajo de localidades como Chapinero y Teusaquillo tiene menores necesidades en términos comparativos.

⁶⁶ La construcción del indicador asume un peso equivalente para cada una de los cuatro factores que componen el Índice. Así mismo, se establece una ponderación “base 100”, en la cual las localidades que cuentan con las mayores necesidades en cada uno de los factores obtienen un puntaje de 100, y el resto de localidades tienen un puntaje proporcional.

Figura 6. Mapa de localidades según necesidades de formación calculadas a través del INFT



Fuente: CEPEC – Universidad del Rosario con base DANE, Encuesta de Calidad de Vida (2007).

Si se confrontan los resultados del índice con la oferta privada y mixta de formación para el trabajo en las localidades, se encuentra que el coeficiente de correlación de estos dos conjuntos es -0.19 , es decir que hay una ligera relación inversa entre necesidades de la fuerza de trabajo en las localidades y oferta de formación para el trabajo en estas. En otras palabras, localidades que cuentan con una fuerza laboral con amplias necesidades de formación para el trabajo como Ciudad Bolívar, cuentan con una oferta educativa privada y mixta reducida, mientras que localidades con una fuerza de trabajo con altas competencias laborales tiene la mayor oferta de formación. Una vez más, debe destacarse que los principios detrás de este análisis son los de pertinencia y equidad, en la formación para el trabajo, En la medida en que se identifican las localidades con mayores necesidades, se busca apuntar a estos criterios.

Poblaciones vulnerables⁶⁷

Las personas en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, LGBT, excombatientes y de diferentes grupos étnicos, son un grupo poblacional para el cual la discriminación/exclusión es un factor que incide en sus posibilidades de inserción productiva. Esta situación sobresale en la población LGBT y excombatiente, para quienes el estigma social frente a su realidad es más notorio. La población en condición de discapacidad argumenta que sumado a las barreras actitudinales, se enfrentan a barreras físicas que no les permiten acceder a oportunidades de formación y desempeño laboral.

⁶⁷ Esta información se basa en el trabajo realizado por el equipo técnico del convenio con cinco (5) grupos poblacionales en secciones focales de trabajo: población en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, grupos étnicos, LGBT y excombatientes. El tema de género se indagó de manera transversal en cada una de estas categorías.

En relación con los programas de formación para el trabajo, es claro para estas poblaciones, que en la ciudad existe una oferta diversa y amplia, sin embargo, está concebida aparte de sus necesidades, intereses y las características del sector productivo. Por consiguiente, la preparación del talento humano que se da mediante estos programas no es coherente con la demandas del sector productivo, es decir, se consideran de baja calidad y pertinencia.

La población *se siente saturada de cursos con metodologías obsoletas, de alta cobertura pero de baja calidad*, lejanos a enfoques de competencias en autogestión que no permiten la adquisición de herramientas cognoscitivas, interpersonales y habilidades para generar empresa, como tampoco generar recursos ni inserción en el mercado laboral.

Lo anterior evidencia que hablar de formación para el trabajo en poblaciones especiales, es un aspecto que sobresale, en la medida que su condición les ha generado dinámicas de integración a la sociedad que difieren del conjunto de la población. La sociedad responde de manera diferente, obligando a estos colectivos a participar en ella mediante una fuerza productiva que deja a sus miembros en una clara desventaja en cuanto al acceso y la remuneración. Estos bajos ingresos ligados a su participación en el renglón más bajo de la sociedad en términos de generación de ingresos, aumenta su condición de marginalidad y exclusión, con el consecuente detrimento de su calidad de vida.

4.2.2. Necesidades empresariales y sectores estratégicos

En algunas de las experiencias internacionales analizadas, se evidencia un vínculo estrecho entre los sectores estratégicos de la región y los programas de formación y capacitación ofrecidos por entidades públicas y privadas.

Este vínculo es un elemento lógico para lograr que los programas de formación para el trabajo tengan mayor pertinencia desde una perspectiva de mediano y largo plazo. La formación para el trabajo es más pertinente, en la medida en que las tendencias productivas se convierten, de una u otra forma, en señales de mercado que contribuyen a la construcción y al diseño curricular de los programas.

Este análisis de las principales actividades productivas derivadas de los sectores estratégicos de la ciudad, debe ser a su vez, complementado con la identificación de las características actuales de la economía, en términos de su composición sectorial y las necesidades laborales de corto plazo del aparato productivo.

Sin embargo, la identificación, tanto de los sectores estratégicos como de la composición sectorial actual, no garantiza el conocimiento real de las necesidades propias del tejido empresarial de la ciudad en materia del recurso humano requerido. En este sentido, es preciso señalar que se debe profundizar en la captura de información que revele las competencias y/o ocupaciones requeridas en aquellos sectores identificados previamente.

Este ejercicio de identificación requiere a su vez de un monitoreo permanente, debido a la importante dinámica que registra la economía bogotana, que continuamente demanda nuevas ocupaciones, requiere la transformación de algunas y la eliminación de otras.

En consecuencia, resulta pertinente dar contexto a la dinámica que actualmente se registra en la ciudad en términos de sectores estratégicos y actividad económica, de tal forma que se hagan explícitos los vínculos que permitan transitar de actividades productivas, a alternativas de formación desde la perspectiva de las competencias y/o ocupaciones.

Necesidades empresariales actuales y territorio

El significativo crecimiento que ha presentado Bogotá tanto en materia demográfica como económica, ha llevado a la consolidación de ciudades dentro de la ciudad, es decir, territorios diferenciados en términos de sus condiciones productivas y su capital humano. En este sentido, es imperativo observar las dinámicas de cada uno de estos espacios geográficos, con el fin de “territorializar” la pertinencia de posibles alternativas de formación para el trabajo.

El ejercicio de análisis territorial, permite establecer que las necesidades de capacitación pueden ser identificadas en el ámbito local, con el fin de impulsar algunos programas de formación productiva intensivos en competencias transversales y generales, así como en necesidades propias de los nuevos emprendimientos y de aquellos ya establecidos. Sin embargo, resulta evidente que un programa de mayor impacto sobre las necesidades de sectores emergentes y de las apuestas productivas, debe ocuparse, especialmente, de las dinámicas productivas del conjunto de la ciudad, sobre la base del supuesto de la perfecta movilidad de la mano de obra en el Distrito Capital.

Las características sectoriales de las distintas localidades de Bogotá brindan entonces una aproximación inicial a la eventual demanda de ocupaciones discriminadas geográficamente. Sin embargo, como se señaló anteriormente, se debe establecer un mecanismo que traduzca sectores en competencias y/o en ocupaciones.

Un primer acercamiento a esta transición se puede realizar al indagar de manera detallada las fortalezas que tienen las localidades en materia de actividades, de acuerdo con las cifras oficiales y siguiendo el Código Industrial Internacional Uniforme -CIIU- (para un mayor detalle de fortalezas económicas en materia de actividades por localidad, en el anexo II se incluye la desagregación completa de actividades en la industria, los servicios y el comercio).

Sin embargo, en el ejercicio realizado en la tabla 4, se evidencia que el detalle de actividad, tanto en industria como en servicios, no garantiza necesariamente una correspondencia directa en términos de las necesidades de formación que pueden existir en los distintos territorios. En general, se observa una similitud en las actividades que se desarrollan en la mayoría de localidades donde gran parte de ellas se relacionan con

actividades propias del funcionamiento de una economía principalmente urbana, como la bogotana.

Al realizar una desagregación adicional se pueden observar algunas actividades que se destacan y que se repiten en varias localidades. Por ejemplo, en las localidades donde se ofrecen servicios asociados con hoteles y restaurantes, las dos actividades relacionadas más destacables son las de restaurantes, servicio a la mesa y café-frutería; en servicios sociales y de salud sobresalen las actividades de los centros de salud y la presencia de consultorios médicos y centros odontológicos; en correo y telecomunicaciones se repiten los servicios telefónicos fijos y móviles, mientras que en otras actividades empresariales resaltan las de servicios a las empresas, oficinas de abogados, notarías y actividades conexas.

En cada caso varía el porcentaje de participación por localidad, pero siempre que se realizan estos servicios las actividades asociadas son similares. En el sector industrial se nota la presencia de industrias manufactureras n.c.p. (Not Classified Product, o productos no clasificados), específicamente las actividades de fabricación de muebles para el hogar, cocina, comedor, sala, alcoba y otras industrias de este tipo, así como la elaboración de productos alimenticios, principalmente de panadería (pan, bizcochos, buñuelos), y tamales. Este patrón de actividades parece repetirse en casi todas las localidades con actividades industriales de este tipo.

En localidades como Fontibón y Puente Aranda, eminentemente industriales, aunque se registra el mismo comportamiento, resaltan actividades relacionadas con la industria pesada, como la fundición de productos de hierro y acero (2.14% del total de la industria en Fontibón) y otros productos elaborados en metal (3.14% en el caso de Puente Aranda).

Un ejemplo de la dificultad en la transición entre actividades y ocupaciones y/o competencias puede observarse en el caso de las actividades de fabricación de prendas de vestir.

De acuerdo con la información presentada en la tabla 4, una localidad como Usaquén cuenta con una importante densidad de unidades económicas dedicadas a esta actividad; sin embargo, el desempeño propio de la actividad no implica que la localidad demande a gran escala operarios industriales que fabriquen prendas de vestir. Es decir, que las empresas dedicadas a esta actividad pueden requerir personal en actividades ajenas al desempeño industrial, como administradores, contadores, agentes comerciales, operadores de inventario, conductores, mensajeros y diseñadores, entre otros. Esto prueba la dificultad de convertir fortalezas productivas territoriales en demandas de formación, y la necesidad de buscar alternativas viables que permitan realizar dicho vínculo.

Para un mayor detalle de las principales actividades, en el anexo II se incluyen las principales actividades de servicios, industriales y comerciales en cada una de las

localidades desagregadas a 4 dígitos, es decir con un mayor detalle de la actividad que se realiza⁶⁸.

Tabla 4. Actividades industriales y de servicios predominantes en las localidades de Bogotá

Usaquén	Hoteles y restaurantes Servicios sociales y de salud Otras actividades empresariales	Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Chapinero	Servicios sociales y de salud Otras actividades empresariales Hoteles y restaurantes	Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones
Santafé	Otras actividades empresariales Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones	Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones Elaboración de productos alimenticios y bebidas
San Cristóbal	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Enseñanza	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles
Usme	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Enseñanza	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles
Tunjuelito	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades de servicios	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas
Bosa	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades de servicios	Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Kennedy	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Correo y telecomunicaciones	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Fontibón	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades de servicios	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Engativá	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Correo y telecomunicaciones	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Suba	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Correo y telecomunicaciones	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Barrios	Hoteles y restaurantes	Fabricación de muebles; industrias

⁶⁸ La categorización del CIU inicia con categorías generales donde se reflejan actividades agregadas. A medida que se aumenta el nivel la desagregación es mayor

Unidos	Correo y telecomunicaciones Otras actividades empresariales	manufactureras n.c.p. Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones Elaboración de productos alimenticios y bebidas
Teusaquillo	Hoteles y restaurantes Servicios sociales y de salud Otras actividades empresariales	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas
Los Mártires	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades empresariales	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipos.
Antonio Nariño	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades de servicios	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.
Puente Aranda	Hoteles y restaurantes Correo y telecomunicaciones Otras actividades de servicios	Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p. Elaboración de productos alimenticios y bebidas
La Candelaria	Otras actividades empresariales Hoteles y restaurantes Actividades de asociaciones n.c.p.	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo.
Rafael Uribe	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Correo y telecomunicaciones	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Elaboración de productos alimenticios y bebidas
Ciudad Bolívar	Hoteles y restaurantes Otras actividades de servicios Correo y telecomunicaciones	Elaboración de productos alimenticios y bebidas Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano

Fuente: DANE, Censo 2005

En consecuencia, una alternativa paralela para resolver esta dificultad se ilustra en la figura 7, a partir de un instrumento de encuesta. Dicho esquema muestra la forma de captura de información de cada uno de los sectores económicos relevantes de las localidades de Bogotá, en términos de demandas del sector empresarial.

Figura 7. Categorización de las competencias a partir de la composición sectorial de Bogotá



Fuente: Encuesta a empresarios (2010). CEPEC - Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP).

El ejercicio realizado recoge información empresarial, a partir de la composición sectorial y de las categorías de competencias generales y específicas señaladas por el Ministerio de Educación Nacional y el SENA. Estas categorías permiten precisar los requisitos de los empresarios en materia de competencias y obtener una visión global de las necesidades de recurso humano que demanda el sector productivo.

Figura 8. Señales de mercado sobre tendencias ocupacionales actuales y ocupaciones propias de una economía urbana



Fuente: Encuesta a empresarios (2010). CEPEC- CENTRO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES PARA LA PERDURABILIDAD (CEEP), con base en DANE, *Cuentas Nacionales* y Ministerio de Educación Nacional.

Con estos referentes se consolidan las principales necesidades tanto distritales como locales en términos de competencias laborales y específicas demandadas. Para el caso de Bogotá, el ejercicio encuentra que aquellas competencias generales que más se requieren por parte de los empresarios de Bogotá son las organizacionales, tecnológicas e interpersonales.

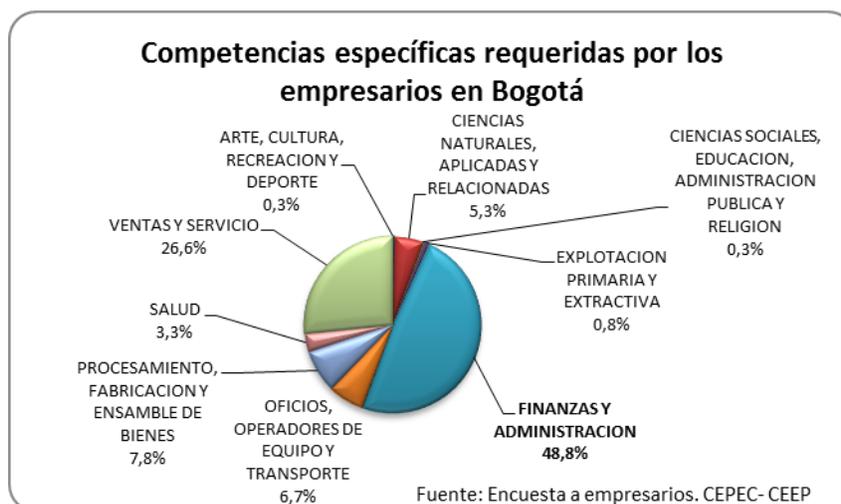
Gráfica 3



Entre las competencias laborales generales organizacionales más apreciadas por el sector empresarial se encuentran: técnicas de negociación, gestión y servicio al cliente y manejo de personal y selección del recurso humano. Así mismo, entre las competencias laborales generales tecnológicas más demandas por los empresarios se encuentran: manejo de bases de datos, *software* operativo, de actualización y de acceso a Internet, manejo de *office* y manejo de *software* contable y financiero. Entre las interpersonales se destacan: comunicación y relaciones interpersonales; trabajo bajo presión y manejo del tiempo y trabajo en equipo.

De otro lado, en materia de competencias específicas los resultados de la encuesta muestran que aquellas áreas del conocimiento con mayor demanda por parte de los empresarios son las de finanzas y administración y ventas y servicio. En contraste, competencias específicas en explotación primaria y extractiva no son tan demandadas por el aparato productivo de la ciudad.

Gráfica 4



En el anexo 1 se presentan los resultados de dicha identificación, a partir de una encuesta zonificada desarrollada en el marco del presente Plan.

El proceso de articulación entre sectores actuales y competencias generales y específicas a través de la encuesta busca ofrecer señales indicativas para generar una dinámica inicial de direccionamiento de la formación para el trabajo; sin embargo, en un horizonte temporal de mediano y largo plazo resulta fundamental generar un esquema de monitoreo permanente.

Dicho monitoreo debe estar vinculado directamente con la labor del SENA y la información de la Vitrina Virtual **Bogotá Trabaja**, instancias que deben constituirse en un sistema de información robusto para monitorear el comportamiento actual de las

necesidades ocupacionales de la población bogotana, teniendo en cuenta las competencias más demandadas.

Por último, es importante resaltar la necesidad de conservar, dentro de la perspectiva territorial, las condiciones de ruralidad que presentan algunas de las localidades, con el fin de potenciar un desarrollo humano incluyente desde la formación para el trabajo. Aunque la aproximación a estas necesidades se dificulta por la falta de información sobre necesidades del sector rural para el desarrollo de sus actividades, se pueden realizar algunas inferencias a partir de la información del proyecto servicios ambientales y reconversión productiva, que viene impulsando la SDDE en algunas zonas rurales del Distrito Capital. La formación que se ofrecerá en el sector rural podrá orientarse hacia programas relacionados con turismo de naturaleza y buenas prácticas asociadas a él. Igualmente, a programas que permitan hacer de los servicios ambientales una fuente de conocimiento y de generación de ingresos.

De otro lado, deben articularse dos iniciativas que actualmente se están desarrollando en la ciudad y que tienen énfasis en el territorio rural. Se trata del Plan **Alimenta Bogotá** y el Megaproyecto Agroindustrial, dos programas en los que será prioritario formular estrategias de formación en emprendimiento y empresarismo para mejorar la capacidad productiva de las unidades económicas de la población campesina.

Sectores estratégicos

Varias instituciones en el orden distrital han tratado de anticipar las dinámicas productivas de la ciudad en términos sectoriales, y posicionar algunas alternativas promisorias que se ajusten a las potencialidades de la ciudad, se conviertan en motores del desarrollo económico y mejoren la calidad de vida en Bogotá.

En el marco del Consejo Regional de Competitividad de Bogotá y Cundinamarca, la región avanzó en la construcción del Plan Regional de Competitividad 2004-2014 como en la Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad de Bogotá y Cundinamarca. Este último producto en especial fue construido a partir de los criterios metodológicos contemplados en el CONPES 3297 de 2004 y arrojó como resultado un documento que contiene un conjunto de 3 sectores promisorios y 17 apuestas productivas⁶⁹.

Por su parte, Invest in Bogotá ha definido un conjunto de sectores con potencial de localización en Bogotá, de acuerdo con las características de la ciudad en materia de costos, recurso humano y mercado, entre otras variables. Invest in Bogotá prioriza sus acciones de atracción de inversión en seis sectores, aunque deja abierto un espacio para otros que se pueden convertir en eventuales nichos de mercado para la ciudad.

⁶⁹ Los criterios utilizados fueron la dinámica y comportamiento en variables como producción, inserción en mercados internacionales, encadenamientos productivos y papel en la generación de empleo.

Así mismo, en el marco del proyecto *Monitoreo y orientación sobre nuevas formas de trabajo y ocupación*, desarrollado entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de Bogotá (SDDE) y Maloka, se identificaron y analizaron seis sectores estratégicos para la ciudad (i) organizaciones juveniles; ii) Tecnología de Informática y Comunicaciones –TIC; iii) agroindustria, autopartes (automotriz); iv) cosméticos y productos de aseo; v) textil – confección; y vi) transporte y logística), con el fin de consolidar un vínculo entre estos sectores y los perfiles ocupacionales necesarios identificados para dichas actividades.

Tabla 5. Comparación de los sectores estratégicos identificados por distintas fuentes

Maloka – Alcaldía Mayor de Bogotá (ficha resumen)	Invest in Bogotá (página web)	Agenda interna Bogotá-Cundinamarca (documento DNP) ⁷⁰
Organizaciones juveniles		
TIC	Servicios <i>offshore</i> (Contact Centers, BPO TIC, servicios compartidos)	Servicios (servicios empresariales y profesionales. <i>Outsourcing</i> , Desarrollo de las TIC y de la industria del <i>software</i>)
Agroindustria, Autopartes – Automotriz	Agroindustria (procesamiento y distribución de frutas, verduras, hierbas aromáticas, aceites esenciales y otros ingredientes naturales). Autopartes	Agroindustria (flores, frutas exportables, hierbas aromáticas y medicinales, lácteos de valor agregado, hortalizas, productos alimenticios). Industria (automotor y autopartes)
Cosméticos y productos de aseo	Industria cosmética	Industria (productos de aseo y cosméticos)
Textil – confección	Manufactura (confecciones)	Industria (textil y confecciones)
Transporte y logística	Servicios (transporte y logística)	
	Ciencias de la salud (artículos médicos, industria farmacéutica)	
	Producción audiovisual	
	Turismo	Servicios (turismo)
	Servicios (mantenimiento de aeronaves, turismo médico, centros de entrenamiento corporativo, servicios para petróleo y gas)	Servicios (salud de alta complejidad)
	Manufactura (plásticos, procesos eléctricos, industria editorial, procesamiento de alimentos)	Industria (productos químicos y plásticos) (papel, imprenta, editoriales y artes gráficas)
	Infraestructura corporativa (hoteles, centros de convenciones, parques empresariales, zonas francas)	

⁷⁰ Un ejercicio posterior de priorización redujo a diez las apuestas productivas estratégicas en agroindustria e industria, así: bebidas; papel, imprenta, editoriales y artes gráficas; automotor y autopartes; artículos de cuero, calzado y marroquinería; textil y confecciones; químicos, cosméticos y perfumes; productos químicos y plásticos; materiales de construcción, cerámica y vidrio; lácteos, y alimentos procesados.

Maloka – Alcaldía Mayor de Bogotá (ficha resumen)	Invest in Bogotá (página web)	Agenda interna Bogotá-Cundinamarca (documento DNP) ⁷⁰
		Industria (materiales de construcción, cerámica y vidrio)
		Industria (bebidas alcohólicas, fermentadas no destiladas, maltas y cervezas, bebidas no alcohólicas, aguas minerales)
		Sectores promisorios (coques y semicoques de hulla)
		Sectores promisorios (alcohol carburante a partir de caña de azúcar)
		Sectores promisorios (marroquinería y fabricación de bolsos)

Fuente: Invest in Bogotá, Convenio Maloka – Alcaldía Mayor de Bogotá y DNP.

Adicionalmente, se deben destacar ejercicios complementarios realizados para sectores específicos, como el de la Coalición Regional de Servicios, para la identificación de apuestas productivas en su sector.

La Coalición Regional de Servicios, creada en el 2007 y liderada por la Cámara de Comercio de Bogotá, en alianza con los gobiernos nacional, departamental y local, los gremios, universidades, asociaciones de profesionales y empresarios del sector servicios, formuló una agenda regional para el sector, en la cual se establece un grupo de subsectores y apuestas, con el fin de impulsar el desarrollo competitivo de Bogotá. En la Tabla 6 se presentan los seis subsectores y 23 apuestas productivas identificadas.

Tabla 6. Subsectores y actividades estratégicas impulsadas por la Coalición Regional de Servicios

Subsectores de servicios	Apuestas productivas
Industrias culturales	Traducción, corrección de estilo, diseño y diagramación
	Publicidad y medios
	Generadores de contenidos
Educación	Educación superior (maestrías)
	Aprendizaje del idioma Español
Empresariales y profesionales	Procesamiento de datos
	Almacenamiento y manejo de datos
	Consultoría y asesoría empresarial IT
	Embalaje de maquinaria y electrodomésticos
	Transporte y logística
	Arquitectura, diseño y cartografía
Turismo	Mantenimiento y reparación de aeronaves
	De ferias, congresos y convenciones (negocios)

	De salud
Salud	Estética
	Prostodoncia
	Cirugía
	Odontología
	Oftalmología
	Estudios clínicos
Informática, software y Telecomunicaciones (TIC)	Call Centers
	Diseño de programas y contenidos para empresas
	Desarrollo de software

Fuente: Coalición Regional de Servicios

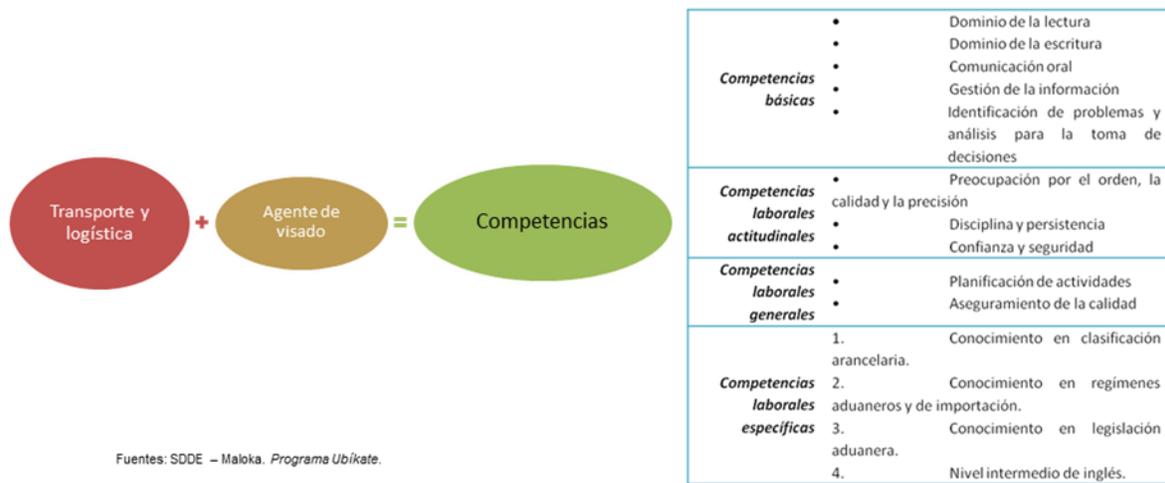
Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, es claro que las apuestas productivas no se constituyen en un conjunto único de actividades que capturan las tendencias de la ciudad. De hecho, es evidente que existen diferencias entre los ejercicios observados, pese a un importante grado de coincidencia. En este sentido, resulta necesario definir, para los propósitos del presente Plan, cuáles son los sectores que deben ser analizados en primera instancia.

En esta dirección, se debe señalar que el ejercicio realizado en el marco del proyecto *Monitoreo y orientación sobre nuevas formas de trabajo y ocupación*, se constituye en la línea base de análisis del Plan Distrital de Formación para el Trabajo.

La información recopilada en el desarrollo de dicho proyecto permite traducir sectores estratégicos, en perfiles ocupacionales y posteriormente en competencias, lo cual facilita significativamente la labor de orientación y direccionamiento de la formación para el trabajo, desde la óptica de la pertinencia.

A la fecha, con cargo al convenio han sido levantados cerca de 220 perfiles ocupacionales, los cuales permiten establecer una relación directa entre sectores estratégicos y competencias, como muestra la secuencia de recopilación de información (Figura 9). Adicionalmente, de los perfiles ocupacionales se derivan otros datos relevantes como la descripción, justificación y programas de formación relacionados. Sin embargo, es preciso señalar que las competencias (básicas, laborales actitudinales, laborales generales y laborales específicas) se constituyen en el elemento central de orientación.

Figura 9. Ejemplo de proceso de identificación de competencias, perfiles ocupacionales del proyecto “Monitoreo y orientación sobre nuevas formas de trabajo y ocupación”



Esta es, sin lugar a dudas, una aproximación interesante, ya que a partir de este levantamiento de información se pueden ajustar los programas de formación para el trabajo en la perspectiva de responder a las competencias derivadas de dicho análisis. Lo que muestra este ejercicio de aproximación es un elemento central en el análisis que se puede hacer sobre necesidades de sectores estratégicos y acerca de la pertinencia de mostrar dichas necesidades en términos de las competencias, más que del sector o actividad o cargo. Para muchos empresarios, son claras las competencias que debe tener la persona que ocupe un cargo, pero en muchos casos no es claro el tipo de formación que garantiza la consecución de dichas capacidades.

El listado de perfiles relacionados con cada una de las ocupaciones es amplio y variado, al igual que las competencias requeridas en cada uno de ellos. Por esto, en el anexo 1 se presentan, de manera indicativa, aquellos perfiles ocupacionales y competencias que deben ser tenidos en cuenta para la formación para el trabajo, de acuerdo con la información consignada hasta el momento.

Esta información se convierte en un instrumento invaluable para orientar la formación que requieren los sectores estratégicos de la ciudad, información que debe ampliarse periódicamente incorporando nuevos sectores y nuevas ocupaciones, por lo cual es fundamental fortalecer y dar continuidad al proyecto de *Monitoreo y orientación sobre nuevas formas de trabajo y ocupación*.

4.2.3. Marco Institucional y oferta de programas

Marco institucional nacional

Los últimos quince años han sido importantes en la implementación de un sistema de formación para el trabajo en el país, que da roles claros y específicos a cada actor. En ese proceso, que está en construcción, se ha estructurado una serie de políticas y desarrollos legales que han delineado el camino que se seguirá.

Según Patiño, Orjuela y Roca (Cinterfor), se encuentra que desde mediados de los años noventa, el SENA propuso la creación del SNFT y ha avanzado en el desarrollo de algunos de sus principales componentes. La necesidad del Sistema se ha fundamentado en el análisis del nuevo entorno internacional del trabajo y en el diagnóstico de las falencias de la oferta de educación técnica y tecnológica de formación profesional⁷¹ (FP) en Colombia.

La estructura funcional del SNFT está conformada por cinco componentes: pertinencia, normalización, formación, certificación de competencias y acreditación de entidades y programas.

Con el componente de pertinencia se busca gestionar y analizar de manera permanente con el sector productivo, información sobre situación y tendencias de oferta y demanda laboral en relación con las perspectivas de desarrollo del país para determinar la línea de política en materia de oferta de formación para el trabajo⁷².

El eje central del componente es la información de tendencias para establecer hacia dónde debe focalizarse la formación para el trabajo en aras de que tenga en cuenta la dinámica del sector productivo. Entre estas herramientas se encuentran las siguientes:

- Observatorio Laboral para la Educación (MEN)
- Comités técnicos sectoriales para la normalización de la oferta de formación para el trabajo
- Sistema de Información sobre Educación Superior, SNIES
- Sistema de Información sobre Educación para el Trabajo, SIET
- Comités Asesores Regionales de Comercio Exterior, CARCE
- Comités de PYMES
- Sistema Nacional de Empleo y Normalización de competencias laborales, actividad liderada por el SENA.

El componente de normalización tiene por objeto “identificar en coordinación con el sector productivo, las necesidades de capacitación de su recurso humano y de establecer a

⁷¹ En muchos lugares la denominación de la formación para el trabajo y el desarrollo humano se relaciona con el concepto de formación profesional.

⁷² Departamento Nacional de Planeación. *Evaluación Ejecutiva E2 Sinergia. Informe de descripción Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- SNFT*. 2009.

partir de ellas, las normas de competencia laboral para las diferentes áreas de desempeño de los procesos productivos, que sirva de referente para el diseño curricular y para la certificación de las competencias laborales de los trabajadores⁷³. El componente de normalización es central para que los programas curriculares que se impartan reflejen las necesidades del sector productivo. El componente nodal de la normalización son las Mesas Sectoriales⁷⁴, de las que se obtienen estudios de caracterización ocupacional, el mapa funcional y las normas de competencia laboral, lo que permite orientar de forma más pertinente la formación.

La existencia de las mesas ha garantizado identificar las necesidades reales de capacitación y la actualización de programas y docentes en temas pedagógicos, científicos y humanos. Sin embargo, para muchos actores del sistema, ha sido imposible la canalización y socialización de los resultados obtenidos en las mesas.

El componente de formación del SNFT es uno de los más complejos, ya que está a cargo de las distintas entidades públicas y privadas que hacen parte del sistema, entre las que se encuentran: instituciones reconocidas como entidades educativas de formación para el trabajo y el desarrollo humano; instituciones de educación media técnica; instituciones de educación superior técnica y tecnológica; cajas de compensación familiar o las instituciones de formación para el trabajo que estas establezcan para prestar servicios de formación para el trabajo; empresas que desarrollan procesos de formación organizados y sistemáticos para sus trabajadores actuales o potenciales.

Los informes de evaluación⁷⁵ o de descripción⁷⁶ de este componente determinan algunos elementos críticos de este, sobre los que es indispensable establecer estrategias de mejoramiento, especialmente en torno a lo siguiente:

- Muchos de los programas impartidos por las entidades privadas y los empresarios en convenio con el SENA son parte del proceso de reconocimiento para el contrato de aprendizaje o para aumentar la cobertura de los programas, y no fruto de un análisis de la demanda de formación o de una segmentación establecida en términos de competencia y capacidad institucional.
- Algunos empresarios y trabajadores muestran un relativo desinterés en invertir en capacitación; a ello hay que agregar la falta de compromiso de algunos sectores empresariales con la labor del SENA, “quienes ven su contribución a esta institución como un simple impuesto para fines sociales y no como un mecanismo de inversión colectiva en capital humano”⁷⁷.

⁷³ República de Colombia. CONPES 81. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, 2004.

⁷⁴ A la fecha se han conformado 85 mesas sectoriales en todo el país. En el caso específico de Bogotá, se han conformado 20 mesas sectoriales.

⁷⁵ Departamento Nacional de Planeación. *Evaluación Ejecutiva E2 Sinergia. Informe de conclusiones y recomendaciones al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- SNFT. 2009*

⁷⁶ Cintenfor. *Escenarios del SENA para el diálogo social sobre la formación profesional. 2005*

⁷⁷ Departamento Nacional de Planeación. *Evaluación Ejecutiva E2 Sinergia. Informe de conclusiones y recomendaciones al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo- SNFT. 2009*

- Se observa la carencia de un esquema interinstitucional de coordinación que permita dar cuenta, en conjunto, tanto de las metas como de resultados e impactos de las acciones de este componente.
- El diseño del SNFT no permite evitar duplicidades en el componente de formación en tanto hay cruces entre lo que se entiende en el sistema como educación o formación para el trabajo y otras ofertas educativas prestadas por actores del mismo.
- Hay vacíos en el direccionamiento y la articulación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

La certificación de competencias es otorgada por los organismos acreditados, principalmente el SENA⁷⁸. El proceso de certificación en el SENA se realiza en cada uno de los Centros Regionales y se adelanta para desempleados o empleados independientes: El SENA sufraga todos los gastos o lo hace a través de alianzas con empresas que se encargan del proceso y reciben la auditoría del SENA, entidad que luego otorga la certificación.

Este componente, denominado en el CONPES 81 *acreditación de entidades y programas*, tiene como fin “el reconocimiento de la calidad de los oferentes de formación para el trabajo y de los programas de cada uno de ellos, en términos de: estructuras curriculares, metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación; medios y recursos tecnológicos y didácticos; capacidad instalada; perfil de los docentes y modelo de gestión educativa definidos en el marco del SNFT”⁷⁹.

El componente de aseguramiento de la calidad tiene dos subcomponentes: el obligatorio y el voluntario. El obligatorio está determinado por el marco normativo que autoriza el funcionamiento de las instituciones educativas que forman parte del SNFT y de los programas de formación para el trabajo ofrecidos por estas. Los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano se regulan por el Decreto 4904 de 2009⁸⁰ y se encuentran relacionados en el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo

(SIET), que aún no se ha logrado consolidar, pero que está establecido como un propósito del sistema.

Por su parte, para la consecución del registro voluntario, las instituciones deben haber implementado un sistema de aseguramiento de la calidad y gestionado la organización para responder a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

⁷⁸ Además del SENA, otros organismos certificadores reconocidos por el ICONTEC son: Centro de Capacitación y Desarrollo Tecnológico para la Industria Papelera –CENPAPEL; S.G.S. Colombia S.A.; Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC; GPS Consultores S.A.; Centro de Reconocimiento Psicossensométrico Ltda.

⁷⁹ República de Colombia. CONPES 81. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, 2004.

⁸⁰ Este decreto derogó el Decreto 2888 de 2007, sobre el que se establecieron los elementos para el componente de aseguramiento de calidad voluntaria.

Si bien la formación técnica y tecnológica hace parte del sistema nacional, cualquier esfuerzo importante desde el Distrito por incidir a partir de un Plan Distrital de Formación para el Trabajo necesariamente tiene que atender los niveles de la educación superior.

Marco institucional distrital y local

Esta caracterización es importante para observar cómo se entrelazan las funciones de diversas entidades en el fomento de la educación para el trabajo, en la inserción productiva, en el impulso a la productividad y competitividad de la ciudad, así como en la territorialización y operatividad de la normatividad existente que regula la formación para el trabajo en el Distrito Capital.

El Acuerdo 257 señala que el Sector de Educación, en cabeza de la Secretaría de Educación Distrital (SED), tiene como misión la promoción de la oferta educativa en la ciudad para garantizar el acceso y la permanencia en el servicio educativo, además de la calidad y pertinencia de la educación.

Adicionalmente, dicha secretaría tiene un papel fundamental dentro del proceso de formación para el trabajo en el Distrito, porque incide y se articula con las demás instancias locales.

También es la entidad donde se deben registrar los programas de instituciones privadas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación informal. Además, en el Decreto 4904 de 2009, que reglamenta la organización y funcionamiento de la oferta de programas e instituciones de educación para el trabajo, la SED adquiere la función de realizar la legalización, inspección y vigilancia de las instituciones y programas que ofrecen educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal. Es decir, la SED es la instancia distrital encargada de ejercer el control de aseguramiento de calidad y otorgar las licencias de funcionamiento a las entidades que ofrecen los cursos de formación para el trabajo en la ciudad.

De acuerdo con el Decreto 294, la SED, junto con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), conforma el Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo para autorizar modificaciones en la distribución de los recursos planteados por el Decreto, y por otro lado, formular estrategias de socialización del mismo y de reconocimiento a las instituciones distritales que cumplan con la optimización del gasto social destinado al tipo de educación mencionado. Sin embargo, este Comité no ha logrado ejercer de forma adecuada sus funciones, principalmente por la alta rotación de los funcionarios en las localidades, quienes, al llegar, pueden no conocer el objetivo del mismo.

La SED, como las demás secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas, debe incluir en el Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a cargo del Ministerio de Educación Nacional, los datos de las instituciones y los programas registrados y mantener la información completa, veraz y actualizada.

De otro parte, según el Decreto 294, la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial es la instancia encargada de vigilar la optimización del gasto social en programas de educación para el trabajo que realicen las instituciones distritales del nivel central y las alcaldías locales.

Si bien el Decreto intenta regular la destinación de los recursos en los sectores estratégicos de la ciudad para ganar en términos de pertinencia, no establece los mecanismos para que las instituciones distritales y localidades puedan determinar cuáles son los programas que se vinculan con las apuestas productivas, ni permite identificar con toda precisión cuáles son los perfiles ocupacionales sobre los que debería establecerse la formación para el trabajo en el Distrito Capital.

A través de convenios suscritos con operadores privados (instituciones educativas de educación para el trabajo) y con el mismo SENA⁸¹, las entidades adscritas ejecutan gasto social en educación para el trabajo y el desarrollo humano y en educación informal, con el propósito de responder a las funciones correspondientes en materia de formación con su población objetivo. Institutos como el Instituto para la Economía Social (IPES)⁸², o el Instituto Distrital de Turismo (IDT), ambos pertenecientes al Sector de Desarrollo Económico, implementan programas de formación a partir de convenios firmados con el SENA, la Universidad EAN y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), entre otros, para ofrecer educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.

En la misma línea, la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), como cabeza de Sector de Integración Social, tiene entre sus funciones desarrollar políticas y programas para los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, en especial para aquellos que se encuentran en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, de manera que les permita el desarrollo de capacidades y habilidades y se logre la inclusión de las personas a la vida productiva de la ciudad. Tanto la Secretaría Distrital de Integración Social como el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), en su calidad de adscrito a esa entidad, presentan programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano para población vulnerable, buscando la inclusión social y de derechos de los mismos.

Un problema transversal identificado a nivel local es la inexistencia de homogeneidad en la estructura organizativa y funcional en las localidades. En algunas localidades no existen instancias de apoyo vitales como las Unidades Locales de Desarrollo Económico

⁸¹ En el nivel territorial juega un papel fundamental la formación ofrecida por el SENA. A través de esta se ponen en marcha las acciones de los componentes de normalización, formación y certificación, a partir de la concertación de las metas con la institución distrital que auspicia la formación. Así mismo, hacen uso de los productos que desde el nivel central del Sena se producen para tomar decisiones en materia de pertinencia.

⁸² El Instituto Para la Economía Social, como entidad pública de orden distrital adscrita a la SDDE, adquiere unas funciones concretas que se enfocan en superar la informalidad de la economía bogotana. Entre sus tareas está la de “definir, diseñar y ejecutar programas de formación, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas por el Gobierno Distrital, dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal, a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito, la inserción en los mercados de bienes y servicios y la reubicación de las actividades comerciales o de servicios. Lo anterior ilustra el hecho de que una entidad como el IPES lidere e impulse programas enfocados a la formación para el trabajo.

(ULDE)⁸³, y en otras no hay Unidades Locales de Emprendimiento y Productividad (ULEP). Además, entes asesores como los Comités de Productividad y Competitividad están desarticulados o poco son tenidos en cuenta en la formulación de los proyectos, dado que la normatividad no regula la obligatoriedad de la existencia de dichas instancias o su poder de liderazgo entre los actores es escaso o ninguno.

Con la entrada en vigencia del Decreto 101 de 2010 se pretende que la gestión territorial de las alcaldías locales y de las entidades distritales se fortalezca, sea más eficiente y efectiva en lo local. La norma da un marco para la redistribución de funciones y nuevos esquemas de coordinación y articulación entre las ULDE, las oficinas de Planeación Local⁸⁴, los comités de productividad y competitividad, las subdirecciones locales de integración social y la propia alcaldía local.

El Decreto 101 de 2010 da un “revolcón” administrativo en las 20 localidades del Distrito, como un paso hacia la descentralización administrativa. La norma tiene como fin fortalecer institucionalmente a las alcaldías locales y permitirles una mayor autonomía bajo un esquema de “gestión territorializada”. Adicionalmente, obliga a las secretarías cabeza de sector a expedir manuales técnicos para definir la elegibilidad y viabilidad de los proyectos y a prestar la asesoría en la formulación, ejecución y seguimiento de los mismos.

Sin embargo, entre las principales decisiones tomadas en el Decreto, la que más incidencia tiene en el marco institucional local se relaciona con la formalización y ajuste del funcionamiento de instancias de coordinación interinstitucional, ya que, según lo observado en las alcaldías locales, existe una baja articulación y coordinación de los objetivos y tareas entre las distintas instancias institucionales a nivel local que participan directa o indirectamente en el proceso de formación para el trabajo y, en una medida más amplia, en el desarrollo e inserción productiva de la población.

El proceso de formulación de los proyectos y el seguimiento a la contratación de los mismos está a cargo de las oficinas locales de Planeación.

El proceso es heterogéneo entre localidades en términos de la formulación del proyecto de inversión: muchas alcaldías locales detallan hasta el contenido que debe llevar el programa de formación, mientras que otras dejan esta tarea al ejecutor del proyecto. En todo caso, no se ven en el proceso de formulación del proyecto de inversión elementos de orientación inicial y cierre de brechas en competencias para los participantes de los proyectos y, mucho menos, mecanismos de seguimiento posteriores para evaluar la inserción productiva de la población beneficiada.

⁸³ En el caso de la localidad de Suba, la Unidad Local de Emprendimiento y Productividad (ULEP) tiene objetivos y funciones similares a las demás ULDE.

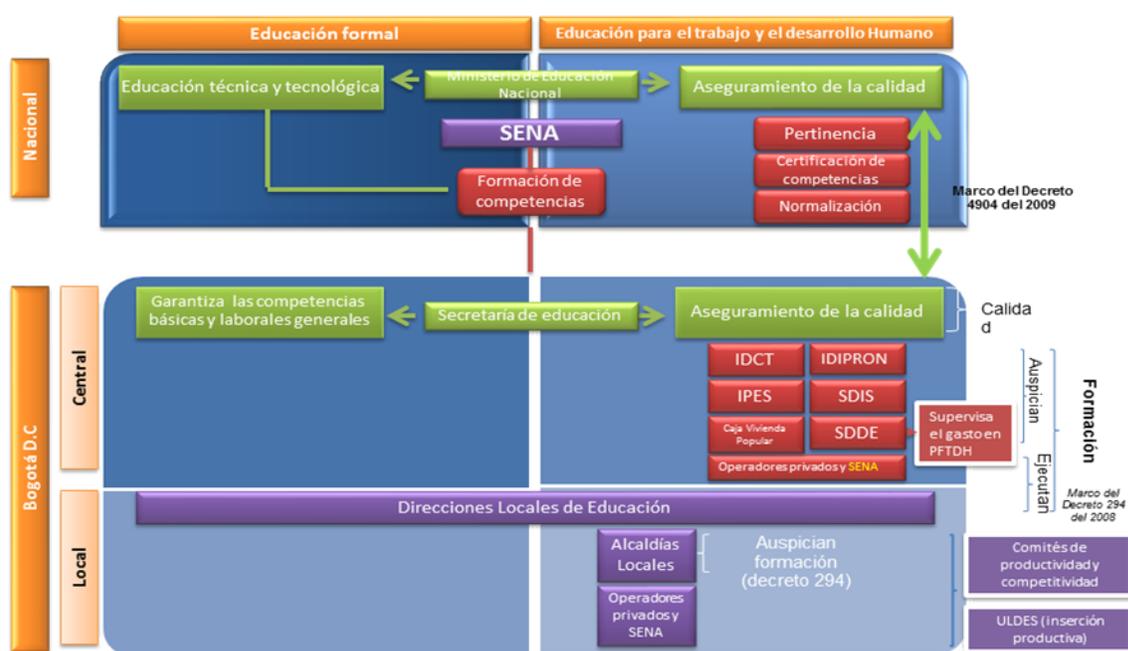
⁸⁴ En cada una de las 20 localidades del Distrito Capital existe un Fondo de Desarrollo Local que cuenta con personería jurídica y patrimonio propio, y con cargo a sus recursos se financian la prestación de los servicios y la construcción de las obras de competencia de las Juntas Administradoras Locales. De acuerdo con el Decreto 471 de 1992, el Fondo de Desarrollo Local es la instancia que recibe las partidas globales del presupuesto que les corresponde a cada una de las localidades y que son apropiadas del presupuesto de la Administración central del Distrito Capital.

A nivel local juegan un papel fundamental las instituciones privadas de formación para el trabajo, los Centros de Desarrollo Comunitario y las alcaldías locales (ULDES y oficinas de Planeación). Como se observa, a pesar de que existen varias instancias que se involucran en el proceso, el único eje articulador entre el sector central y local es el liderado por la Secretaría Distrital de Educación a través de las Direcciones Locales de Educación, instancia que se encarga de velar por la calidad de los programas que ofrecen las entidades educativas.

Aunque en la actualidad no juegan un papel estratégico, existen en las localidades instancias como los Consejos Locales de Productividad y Competitividad y las mismas Unidades Locales de Desarrollo Económico (ULDE), que podrían orientar y asesorar en términos de la pertinencia de formación para el trabajo.

En la figura 10 se observa el panorama institucional general de la formación para el trabajo en la nación, en el Distrito y en lo local.

Figura 10. Marco institucional de la formación para el trabajo



Fuente: Construcción CEPEC (2010).

A manera de síntesis, en la tabla 7 se presenta un inventario de los programas y proyectos de formación para el trabajo, de orientación laboral y de formación, y de apoyo a la inserción productiva que realizan diferentes entidades distritales.

El énfasis de los programas es en formación, y son pocos los de orientación (valoración de competencias generales y laborales, aptitudes y vocación ocupacional, orientación para el empleo, etc.). Tan solo el 25% de los programas realizan una etapa previa de

orientación; en este sentido, los altos niveles de deserción y el poco éxito que se tiene en la calidad de la formación en las personas beneficiadas obedece a la inexistencia de una etapa previa a la formación.

De igual forma, se identifica que los distintos programas que se fomentan, tanto en las localidades como en el Distrito, no contemplan procesos de formación acompañados por el apoyo en la inserción en actividades productivas como el emprendimiento o la vinculación laboral con el sector empresarial de la ciudad, a pesar de que existe una buena cantidad de estos programas.

Esta situación obedece a la falta de acuerdos entre los diferentes proyectos para lograr culminar la fase de formación con la posibilidad de inserción efectiva en actividades productivas. Esto es más recurrente en los proyectos de formación para el trabajo liderados por las alcaldías locales que pertenecen al programa de *Fomento para el Desarrollo Económico*. El proceso de formación para el trabajo a nivel local se reduce a atender la población objetivo con cursos de educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal, sin contemplar una fase de intermediación laboral o de acuerdos de cooperación con el sector productivo para generar oportunidades de inserción laboral y productiva para los beneficiarios.

Tabla 7. Inventario de programas y proyectos de formación para el trabajo, y apoyo a la inserción productiva que desarrollan las entidades distritales

SECTOR	Programa/proyecto	Institución que auspicia	Orientación para la formación y el empleo	Educación para el trabajo y el desarrollo humano y/o educación	Apoyo a la inserción	
					Laboral	Productiva
Distrital	Fortalecimiento de la productividad y la competitividad en el sector turístico	Instituto Distrital de Turismo.				
	Idioma extranjero para población en edad de trabajar.	SDDE				
	Alternativas productivas para la generación de ingresos para poblaciones vulnerables	IPES				
	Misión Bogotá	IPES				
	Adulterez con oportunidades	SDIS				
	Jóvenes integrantes de pandillas a procesos de educación formal y de educación para el trabajo y el desarrollo humano	IDIPRON				
	Capacitar en actividades productivas a 1.400 mujeres madres de beneficiarios del IDIPRON	IDIPRON				
	Capacitaciones en técnicas constructivas de vivienda,	Caja de Vivienda Popular				
	Bogotá Emprende	CCB- Alcaldía Mayor				
	Bogotá Trabaja	SDDE				
Talk to the world	Invest in Bogota					
Local	Fomento para el Desarrollo Económico	Alcaldías Locales de: La Candelaria, Tunjuelito, Pte. Aranda, Santa Fe, Martires, R. Uribe, Kennedy, B.Unidos, C.Bolívar				
	Formación en competencias laborales, proyectos de vida y restitución de derechos para personas en condición de discapacidad	Alcaldías Locales de: Fontibón, Usme				
	Alternativas productivas para la generación de ingresos para las poblaciones vulnerables	Alcaldías Locales de: Chapinero, Usaquén, Usme, Bosa, Suba, A.Nariño,				
	Bogotá Positiva con las Mujeres y la Equidad de Género	Alcaldía Local de San Cristóbal				
	Centros de Desarrollo Comunitarios Locales	SDIS-Subdirecciones Locales				
	Mi primer Empleo	ULDES y ULEP (Localidad de Suba)				

Oferta de programas⁸⁵

1. Oferta de programas de educación técnica y tecnológica

Bogotá cuenta con una oferta de 553 programas de educación técnica ofrecidos por 19 instituciones técnicas profesionales, 9 instituciones tecnológicas, 15 instituciones universitarias y 6 universidades; y de 676 programas de formación tecnológica que imparten una institución técnica profesional, 19 instituciones tecnológicas, 26 instituciones universitarias y 18 universidades⁸⁶.

Adicionalmente, la Secretaría de Educación Distrital viene impulsando, en asocio con el sector privado y 12 universidades de diferentes partes del país, el programa de Alianza para la Educación Superior en Bogotá. Este programa busca convertir algunas instituciones educativas del Distrito en centros de formación nocturna para educación técnica y tecnológica y de formación para el trabajo. Como parte de este proyecto se ofrecerán 80 programas en modalidad presencial, virtual y a distancia, en colegios del Distrito que cuentan con la infraestructura y dotación adecuadas para llevar a cabo los diferentes procesos formativos. Esta estrategia, sin lugar a dudas, permitirá impactar positivamente en la cobertura y la ampliación de cupos.

La calidad de la oferta de programas, medida a través de lo establecido en el Sistema Nacional de Acreditación⁸⁷, indica que de los 553 programas de educación técnica, 6 cuentan con registro de alta calidad⁸⁸, es decir, son reconocidos por la calidad de sus procesos, no solo por criterios de autoevaluación, sino por el reconocimiento por parte de un comité externo de evaluación que los compara con las mejores prácticas académicas. De otra parte, 208 tienen registro calificado, lo cual implica que han pasado un proceso de autoevaluación, que hace énfasis en los insumos y recursos y que otorga un reconocimiento sobre el programa que se está desarrollando. Los restantes 339 programas no cuentan con registro calificado.

En cuanto a la calidad de los programas tecnológicos, el balance es menos satisfactorio. De los programas tecnológicos que se imparten en la ciudad, ninguno cuenta con registro

⁸⁵El inventario de la oferta de programas de formación para el trabajo en la ciudad se construyó a partir de la información sobre los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, registrados en la Secretaría Distrital de Educación que son impartidos por instituciones privadas, cajas de compensación y fundaciones; así mismo con los programas, casi siempre de educación informal, de gremios y asociaciones; también se incluyen los programas de educación continuada de las universidades; los programas desarrollados por el SENA y la oferta de programas técnicos y tecnológicos que ofrecen instituciones universitarias, universidades, instituciones técnicas profesionales e instituciones tecnológicas.

⁸⁶Información tomada del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional. <http://snies.mineducacion.gov.co/men/sniesBasico/consultarProgramasAcademicos.jsp>. Fecha de consulta: 27 de agosto de 2010.

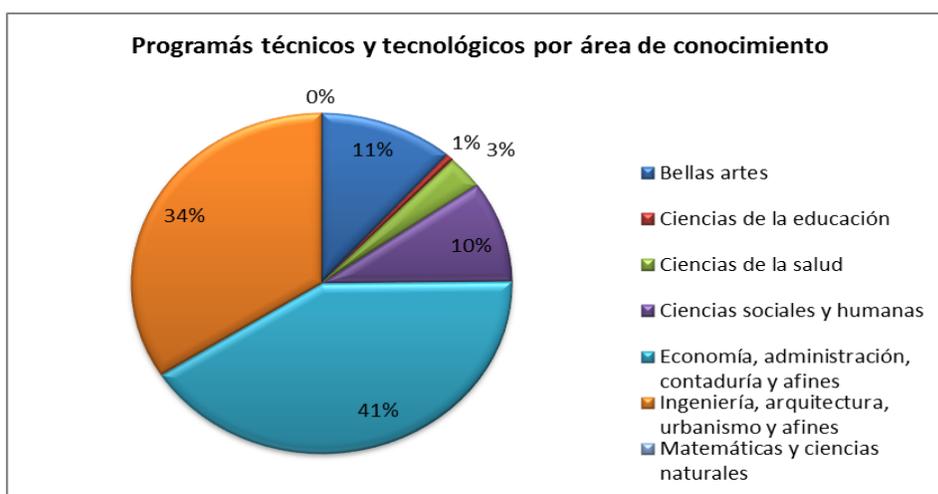
⁸⁷El Sistema Nacional de Acreditación (SNA) es el conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte del sistema cumplan con los más altos requisitos de calidad y realicen sus propósitos y objetivos.

⁸⁸La Acreditación es un testimonio que da el Estado sobre la calidad de un programa o institución, con base en un proceso previo de evaluación en el cual intervienen la institución, las comunidades académicas y el Consejo Nacional de Acreditación

de alta calidad; 174 programas cuentan con registro de calidad y 236 no tienen ningún tipo de registro.

Ahora bien, realizando un análisis de la pertinencia de los programas, a la luz del área de conocimiento en el que se imparten, se puede observar que cerca del 75% de estos se concentran en dos áreas: economía, contaduría y afines (41%) e ingeniería, arquitectura y afines (34%). Esta mayor concentración en ciertas áreas responde a una simple lógica de mercado. Al comparar esta oferta de formación con las áreas funcionales en las cuales las grandes y medianas empresas de la ciudad demandan mayor cantidad de personal, se encuentran coincidencias principalmente en las ocupaciones relacionadas con actividades transversales de la empresa, administrativas, financieras, contables y comerciales⁸⁹. En efecto, el 57,3% de la formación requerida por las empresas se concentra en cuatro áreas funcionales, en su orden: 1. Financiera; 2. Recursos Humanos; 3. Comercial y Ventas; 4. Sistemas y Tecnología.

Gráfica 5



Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional. <http://snies.mineducacion.gov.co/men/sniesBasico/consultarProgramasAcademicos.jsp>. Cálculos CEPEC - Universidad del Rosario.

Otra forma de establecer la pertinencia de los programas técnicos y tecnológicos y su incidencia y aporte a las apuestas productivas de la ciudad es comparando los programas ofrecidos, con los programas necesarios para suplir los requerimientos de las empresas relacionadas con las apuestas productivas de la región. En tal sentido, a partir de la información recopilada en el proyecto de identificación de ocupaciones nuevas, emergentes y en transformación, que viene realizando Maloka conjuntamente con la

⁸⁹Esta información se basa en una encuesta tipo entrevista dirigida a empresas, que buscaba identificar, con representatividad para cada localidad de Bogotá, las necesidades específicas que los empresarios de la ciudad tienen en materia de formación para el trabajo, así como los programas y/o mecanismos de formación utilizados para capacitar a la fuerza de trabajo de las empresas (encuesta directa a gerentes de Recursos Humanos o encargados del Plan de Capacitación de la empresa). La población está conformada por las medianas y grandes empresas registradas en Bogotá, que según la base de datos de la Cámara de Comercio de Bogotá, para el 2009 registra un total de 7.679 empresas e incluye una muestra representativa de 418.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se observa que la gran mayoría de programas se corresponden con las ocupaciones y el tipo de programa identificado para esas ocupaciones. Tan solo cuatro programas no hacen parte de la oferta necesaria para estas ocupaciones: Técnico en facturación; Técnico en operación de aeronaves; Tecnología en refrigeración, y Tecnólogo de Corte y Patronaje.

Más allá de este análisis, es prioritario que los programas coincidan, no por el nombre, sino por las competencias que desarrollan y que se requieren para el desempeño de las ocupaciones identificadas. Esto es lo que realmente garantiza la pertinencia del programa para que impacte positivamente en la eficiencia e innovación y desarrollo de los sectores estratégicos.

2. Oferta de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación informal

En la ciudad se ofrecen 1.157 programas de formación laboral, 1.094 de formación académica y 1.424 programas de educación informal. Estos programas son impartidos por 484 instituciones o entidades privadas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (fundaciones, institutos, cajas de compensación, escuelas de formación, gremios y asociaciones, y los programas de educación continuada de las universidades).

Tabla 8. Programas de formación para el trabajo impartidos en la ciudad

Tipo de programa e institución	Programas
Formación laboral	1.157
Formación académica	1.094
Validación	101
Promoción comunitaria	19
Formación académica	974
Educación informal	1.424

Fuente: Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo, páginas web de gremios y universidades. Cálculos: CEPEC.

Aunque los programas de formación académica deberían enfatizar en el cierre de brechas en competencias básicas y competencias laborales generales, su impacto en la población en materia de inserción productiva es apenas discutible. En efecto, el 9% de los programas son de validación de bachillerato; el 2%, de promoción comunitaria, y el 89% restante son de diversa índole: cursos de idiomas, pre-universitarios, pre-icfes y de desarrollo de actividades lúdicas, culturales, que en todo caso no desarrollan competencias laborales específicas en los participantes.

Por su parte, los programas de educación informal, que otorgan certificados de asistencia, buscan recalificar y generar alguna capacidad en las personas para insertarse productivamente. Estos programas están asociados a procesos de actualización de algún conocimiento específico de los empleados de las empresas, al desarrollo puntual de una habilidad técnica y práctica en las personas o al desarrollo de habilidades de

empresarismo o emprendimiento. Su incidencia en la inserción productiva de la población puede ser también cuestionable.

Por su parte, los programas de formación laboral, sobre los que se centra el análisis, buscan la apropiación, por parte de los estudiantes, de competencias laborales específicas, lo que les puede otorgar una mayor posibilidad en términos de inserción laboral.

En cuanto a calidad de los programas, son grandes los esfuerzos del Ministerio de Educación Nacional y de la Secretaría de Educación Distrital para mejorar la supervisión y los requisitos y condiciones para la creación y funcionamiento de las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado; sin embargo, son pocos los avances logrados en la apropiación de las condiciones de calidad por parte de muchas de las instituciones.

En el primer aspecto, desde la Gerencia del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, del Ministerio de Educación Nacional, se tiene el reconocimiento de que la mayor severidad en el cumplimiento de los requisitos ha permitido que muchas de las instituciones que no cumplían con estándares mínimos de calidad salgan del mercado. Sin embargo, no existe evidencia alguna sobre la calidad de los docentes, los aprendizajes logrados por los estudiantes, los mecanismos de evaluación de los mismos, ni seguridad sobre los ambientes de aprendizaje.

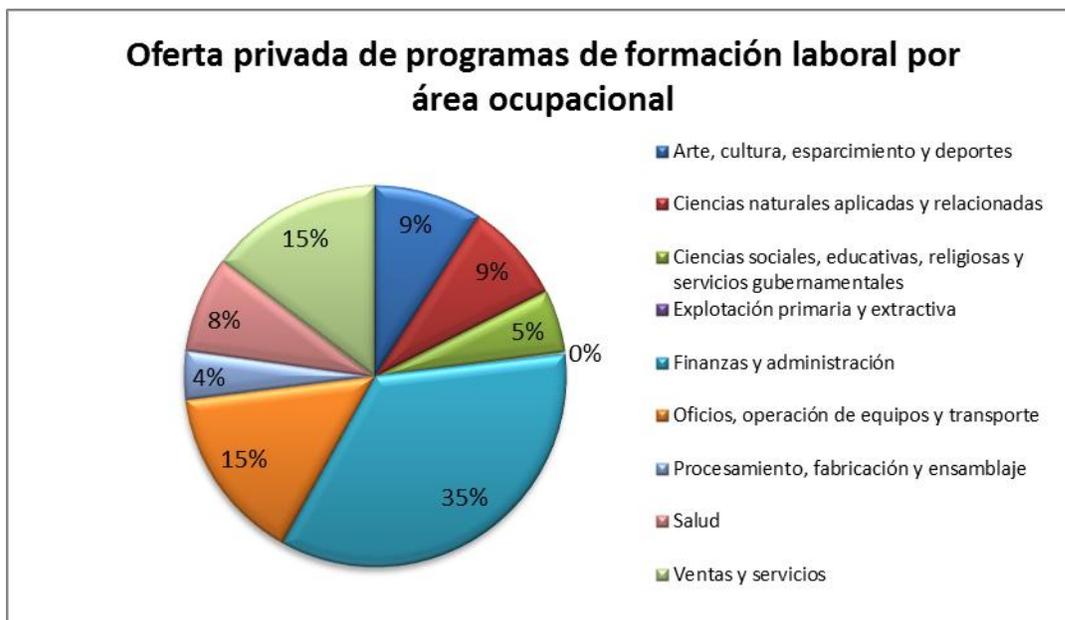
De otro lado, aunque el Decreto 2020 de 2006 establece el proceso de aseguramiento voluntario de la calidad para las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, y el Ministerio de Educación Nacional ha expedido algunas normas técnicas para los procesos de aseguramiento de instituciones y de programas basados en Sistema de Gestión de la Calidad, no se tiene información sobre instituciones que hayan apropiado dichos procesos y que cuenten con certificaciones de calidad en sus programas.

Para la consecución del registro voluntario, las instituciones deben haber implementado un sistema de aseguramiento de la calidad y gestionar la organización para responder a las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Una vez que se ha implementado el Sistema de Gestión de Calidad de la institución o se han adecuados sus programas para responder a los estándares, se solicita al organismo certificador la realización de una auditoría para obtener la conformidad con la norma y el certificado de calidad. Finalmente, los auditores verifican que la institución cumple con los requisitos de la norma y confirman directamente en la organización las condiciones en las que se da la gestión institucional o la realización del producto. Frente a la documentación del sistema de calidad, comprueban que esta sea coherente con las prácticas de trabajo y que los procesos descritos se lleven a cabo con los registros correspondientes, así como que la documentación se encuentre vigente y disponible para los involucrados.

De otra parte, tomando como referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se puede decir que la oferta de cursos de educación para el trabajo y el desarrollo humano

en la ciudad se concentra, en su mayoría, en el área de finanzas y administración (35%); ventas y servicios (15%), oficios, operación de equipos y transporte (15%); los dos primeros, principalmente orientados a formar en capacidades para actividades transversales y relacionados con el sector servicios.

Gráfica 6



Fuente: Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo, páginas web de gremios y universidades. Cálculos: CEPEC.

Dos aspectos explican este comportamiento: el primero, relacionado con la oferta de programas; es decir, que los requisitos en términos de instalaciones y equipos para el desarrollo de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en áreas administrativas y de servicios transversales a las empresas requieren una menor inversión para su funcionamiento, al no necesitar una dotación inicial en maquinaria y equipo para prácticas. De ahí que la oferta de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de instituciones privadas esté concentrada en finanzas y administración (35%) y ventas y servicios (15%), mientras la oferta de programas del SENA, la institución con mayor capacidad financiera y dotación en maquinaria y equipos en sus instalaciones, esté focalizada en oficios de operadores y equipos de transporte (30.6%), y en el procesamiento, fabricación y ensamblaje de bienes (19%).

El segundo, relacionado con demanda de los empresarios. El *ranking* de los 10 cursos que demandan con mayor frecuencia las empresas, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta a los empresarios realizada en el marco de la formulación del Plan⁹⁰, y según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, muestra que cinco de estos

⁹⁰El instrumento fue una entrevista dirigida a empresas que buscaba identificar, con representatividad para cada localidad de Bogotá, las necesidades específicas que los empresarios de la ciudad tienen en materia de formación para el trabajo, así como los programas y/o mecanismos de formación utilizados para capacitar a la fuerza de trabajo de las empresas (encuesta directa a gerentes de Recursos Humanos o encargados del Plan de Capacitación de la empresa).

cursos están relacionados con las ocupaciones administrativas; 3, con las ocupaciones técnicas en ventas y servicios, y 2, con ocupaciones en finanzas.

3. Oferta de programas del SENA

El SENA, como entidad del orden nacional con competencias para la oferta transversal en toda la ciudad, ofrece 555 programas de formación complementaria, 487 programas de formación para trabajadores calificados⁹¹, 188 programas de formación de técnicos profesionales y 181 programas tecnológicos⁹².

Tabla 9. Programas de formación impartidos por el SENA en Bogotá

Tipo de programa	Número
Formación titulada	856
Formación de trabajadores calificados	487
Formación técnica	188
Formación de tecnólogos	181
Formación complementaria	555

Fuente: Sena. Ministerio de Educación Nacional - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Cálculos: CEPEC.

Los programas de formación complementaria⁹³ son de corta duración y tienen el objetivo de satisfacer necesidades específicas del sector productivo de la ciudad, reconversión laboral y la actualización de los desempleados; se imparten en los 9 centros de formación que tiene el SENA en Bogotá⁹⁴ y en los 16 Centros de Desarrollo Comunitario de la ciudad, ubicados en igual número de barrios⁹⁵, en 10 localidades diferentes. También en el Centro Empresarial para la Productividad y el Trabajo Plaza de los Artesanos, mediante convenio con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Del total de 555 programas de formación complementaria, 143 se dictan en Centros de Desarrollo Comunitario y los restantes 412 se dictan en los centros de formación del SENA.

Si se desagrega la oferta de programas de formación complementaria del SENA según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuentra que la mayoría se concentran en el área de oficios, operadores de equipo y transporte (24.9%), seguida por procesamiento,

⁹¹Información suministrada por Pedro Monroy, Coordinador del Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA y Walter Galeano, profesional del Observatorio.

⁹²Información tomada del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional. <http://snies.mineducacion.gov.co/men/sniesBasico/consultarProgramasAcademicos.jsp>. Fecha de consulta: 27 de agosto de 2010.

⁹³Los programas de formación complementaria tienen una duración máxima de 120 horas y se imparten de dos maneras: en eventos de divulgación tecnológica y por medio de acciones de formación orientadas a satisfacer necesidades específicas de las comunidades. Los desarrollados en los eventos de divulgación tecnológica son organizados de manera conjunta entre el SENA y los empresarios para capacitar a los empleados vinculados laboralmente y mejorar la productividad de las unidades de negocio entregan certificados de participación. Mientras que los programas de formación complementaria desarrollados para satisfacer necesidades específicas de las comunidades tienen énfasis en las personas en condiciones de vulnerabilidad y/o la población desocupada de la ciudad, y se imparten de acuerdo con las necesidades específicas comunicadas por el sector empresarial y por la comunidad.

⁹⁴ Centro de tecnologías del transporte, centro de materiales y de ensayos.

⁹⁵Simón Bolívar, Santa Helenita, Lourdes, Asunción, Antonio Galán, Molinos II, Pablo de Tarso, Arbolizadora, Julio Sánchez, San Blas, La Victoria, Samoré, Colinas, Bellavista, Lago, Timiza y Kennedy.

fabricación y ensamble de bienes (17.1%), ciencias naturales, aplicadas y relacionadas (15.3%) y ventas y servicios (13%). El 30% restante se distribuye entre otra gran cantidad de programas.

De los 412 cursos de formación complementaria que se dictan en los diferentes centros de formación del SENA, un gran número se concentra en el Centro Metalmecánico (18.4%), otro en el Centro de Diseño y Metrología (16.0%), y otro porcentaje en el Centro de la Industria para la Comunicación Gráfica (13,6%), y el Centro Nacional de Hotelería, Turismo y Alimentos (9.22%). Lo anterior deja ver algún grado de articulación con las apuestas productivas de la ciudad.

Aunque no se tiene registro o indicadores de la oferta de formación complementaria impartida por el SENA, algunos autores han venido recalcando el desmedido aumento de este tipo de programas en los últimos años, porque atienden más a una estrategia de aumento de cobertura que a la real inserción de las personas beneficiadas en el mercado laboral. Aunque como lo plantea Lucio (2006)⁹⁶, no se duda del valor que tiene esta oferta como respuestas puntuales y específicas a necesidades concretas y cambiantes.

De otra parte, de los 487 cursos de formación de trabajadores calificados que tienen duración promedio de 1.760 horas y que incluyen el componente de desarrollo de competencias laborales específicas y un componente de desarrollo empresarial, la gran mayoría se concentra en el área de oficios, operadores de equipo y transporte (37%) seguido de procesamiento, fabricación y ensamble de bienes (21.9%), ventas y servicios (13.8%), finanzas y administración (10.5%), ciencias naturales aplicadas y relacionadas (7.2%), arte, cultura, recreación y deporte (6.4%), salud (1.9%), ciencias sociales, educación, administración pública y religión (1.03%), y explotación primaria y extractiva (0.21%), entre otros.

Gráfica 7



Fuente: SENA. Cálculos: CEPEC.

⁹⁶ Lucio, R., De Oro Katty. *La formación para el trabajo en Colombia: Situación y perspectivas de política. Documento realizado en el marco de la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad*, 2006.

Se debe destacar que una parte importante de los programas de formación de trabajadores calificados del SENA están dirigidos a población con características socioeconómicas de vulnerabilidad, principalmente personas domiciliadas en la localidad de Ciudad Bolívar y que estén en estratos 0, 1 o 2 (52.4%); desplazados, desmovilizados, discapacitados y/o cabezas de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén (23.5%), y población en general de los estratos 0, 1, 2 y 3 (15.7%).

De la oferta de programas técnicos y tecnológicos, los registros tomados hacen parte de la información del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación. En tal sentido, la clasificación de los programas está referida al área de conocimiento y no a la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Sin embargo, muchos de estos programas no se encuentran clasificados en ninguna categoría, por lo que resulta difícil realizar una aproximación en términos del tipo de programa.

En relación con la calidad de los programas técnicos y tecnológicos impartidos por el SENA, y tomando como referente la información del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, se puede observar que tan solo un programa (Tecnología en química aplicada a la industria) cuenta con registro calificado.

Así mismo, el SENA ha realizado acuerdos con algunos colegios de la ciudad para aprovechar la infraestructura y convertirlos en instituciones de formación para el trabajo, con un claro énfasis en el aumento de la cobertura. Entre estos se encuentran el ejercicio de integración de la media con la educación técnica y tecnológica y la formación para el trabajo desarrollado en 91 colegios privados y 68 públicos, que se concentra en programas transversales a todas las empresas (servicios, financieros, administrativos y gestión de mercados). Igualmente, participa como actor fundamental en el programa de articulación de la media con la educación superior que lidera la Secretaría de Educación Distrital, en la que tiene bajo su responsabilidad el desarrollo de 24 programas de educación técnica y tecnológica en 22 colegios del Distrito⁹⁷.

4. Programas de formación auspiciados por las alcaldías locales y demás entidades distritales

Las alcaldías locales, las entidades del sector central del Distrito y las instituciones adscritas también intervienen en la oferta de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá, como auspiciadores y/o financiadores de algunos de ellos, a través de convenios de asociación o contratos con instituciones privadas que ofrecen dichos programas⁹⁸. En total, las alcaldías locales han auspiciado en los últimos dos años

⁹⁷ López M. y J. Libreros. *Formación, funcionamientos y capacidades*. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico de la SDDE, 2010.

⁹⁸ Se puede argumentar que muchos de los cursos que auspician las alcaldías locales o las entidades adscritas o vinculadas de la Alcaldía Mayor de Bogotá, al ser realizados por convenio con el SENA o con alguna institución de formación privada, pueden estar doblemente contabilizados en el balance de la oferta; sin embargo, los programas que ofrecen las instituciones privadas de formación son los que se ofrecen permanentemente en la ciudad y no varían por establecer un convenio con alguna entidad distrital. En cuanto a los convenios con el SENA, puede existir la posibilidad de incurrir en doble contabilización en los cursos que se ofrecen en los Centros de Desarrollo Comunitario que imparten en convenio con el SENA, pero el número de programas es pequeño en términos del número total de programas ofrecidos por esta entidad

105 programas de formación para el trabajo, específicamente de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 47.4% de ellos en programas de formación laboral.

Tabla 10. Programas de formación laboral auspiciados por las alcaldías locales en Bogotá

Tipo de programa	Número
Formación laboral	50
Formación académica	2
Educación informal	53
Total	105

Fuente: Consulta directa en alcaldías locales. CEPEC

Al clasificar la oferta de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano auspiciados por las alcaldías locales, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones del SENA, estos se concentran principalmente en el desarrollo de capacidades en las áreas de ventas y servicios (32.9%); finanzas y administración (18.8%); oficios, operadores de equipo y transporte (15,3%), y arte, cultura, recreación y deporte (9,4%). Adicionalmente, las demás ocupaciones, sumadas, representan cerca del 23% (ver gráfica).

Gráfica 8



Fuente: Consulta directa alcaldías locales de Bogotá. Cálculos: CEPEC

Las áreas en las que existe una mayor oferta de programas de formación para el trabajo auspiciados por las alcaldías locales son las mismas áreas en las que la oferta privada

nacional, y su verificación es dispendiosa. De otro lado, si se omiten los registros de programas auspiciados por las alcaldías locales podría generarse una subestimación del papel de las entidades distritales. Por lo anterior, los datos presentados son la mejor aproximación al panorama de la oferta pública y privada de cursos de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá.

enfoca sus esfuerzos. Pareciera haber corresponsabilidad dada por el mercado. Sin embargo, de acuerdo con lo manifestado en las entrevistas realizadas para el levantamiento de datos, en muchos casos no se cuenta con la información necesaria sobre los sectores estratégicos ni existen instrumentos de consulta y seguimiento para establecer con mayor precisión cuáles son las necesidades puntuales del sector empresarial local.

Adicionalmente, no existen mecanismos para establecer la calidad en las competencias adquiridas por los beneficiarios, ni mecanismos de seguimiento de mediano plazo que permitan verificar los procesos de inserción productiva de la población.

De los recursos invertidos, la mayor proporción se destinó a programas de educación informal (48.7%), seguido de la inversión en cursos de formación laboral (46.8%) y de formación académica (4.5%). Esta tendencia en la orientación del presupuesto hacia programas de educación informal por parte de las alcaldías locales se da por la mayor cobertura que se puede lograr con este tipo de cursos: el 53,5% de las personas (cerca de 5.785) que fueron capacitadas con los programas de las alcaldías estuvieron en la modalidad de educación informal y el restante 46.5% en educación para el trabajo y el desarrollo humano. Probablemente porque con menos recursos invertidos en educación informal se logra mayor cobertura.

En síntesis, se puede concluir lo siguiente sobre los aspectos relacionados con la oferta de programas formulados y financiados a nivel local: primero, las metas y la evaluación de resultados en las entidades locales están establecidas sobre criterios de cobertura medida por indicadores de personas beneficiadas, y segundo, no hay suficientes instrumentos y resulta costoso hacer seguimiento a otro tipo de indicadores como los de inserción productiva de la población. En tal sentido, se debe evaluar la disyuntiva existente entre una mayor cobertura de los programas públicos de formación para el trabajo en las alcaldías locales, frente a la calidad que se está ofreciendo y al impacto en términos de inserción productiva efectiva de la población beneficiada.

De manera complementaria a la oferta de programas auspiciados por las alcaldías locales en Bogotá, se indagó sobre los proyectos relacionados con programas de formación para el trabajo formulados y a cargo de secretarías y entidades adjuntas de la Administración central Distrital⁹⁹.

Las entidades adscritas que hacen parte del sector descentralizado y las secretarías distritales que hacen parte del sector central de la Alcaldía Mayor de Bogotá auspician cerca de 25 proyectos relacionados con programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.

⁹⁹ La revisión de proyectos de las secretarías distritales, las instituciones adscritas y las instituciones vinculadas se realizó con base en los cuadros de inversión recibidos en entrevistas directas, información suministrada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y la consulta de los Planes Operativos Anuales de Inversiones (POAI).

El sector de desarrollo económico, industria y turismo es el que tiene más proyectos relacionados con programas de formación desde el sector central distrital. En total, son 22, de los cuales 18 ejecuta directamente la SDDE, a través de convenios o contratos de asociación, mientras que los 4 restantes corresponden al Instituto Distrital de Turismo y al Instituto para la Economía Social, entidades adscritas a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Finalmente, dentro de la oferta de programas de formación para el trabajo se encuentran los que imparten directamente, o a través de contratación, las empresas. Es imposible estimar el número de programas impartidos por las empresas de la ciudad. Sin embargo, a manera de orientación y de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los empresarios en el marco del proyecto, la gran mayoría de programas desarrollados por las empresas se enfocan a incidir en alguna competencia laboral general en sus empleados, principalmente en relación con las áreas tecnológicas y organizacionales.

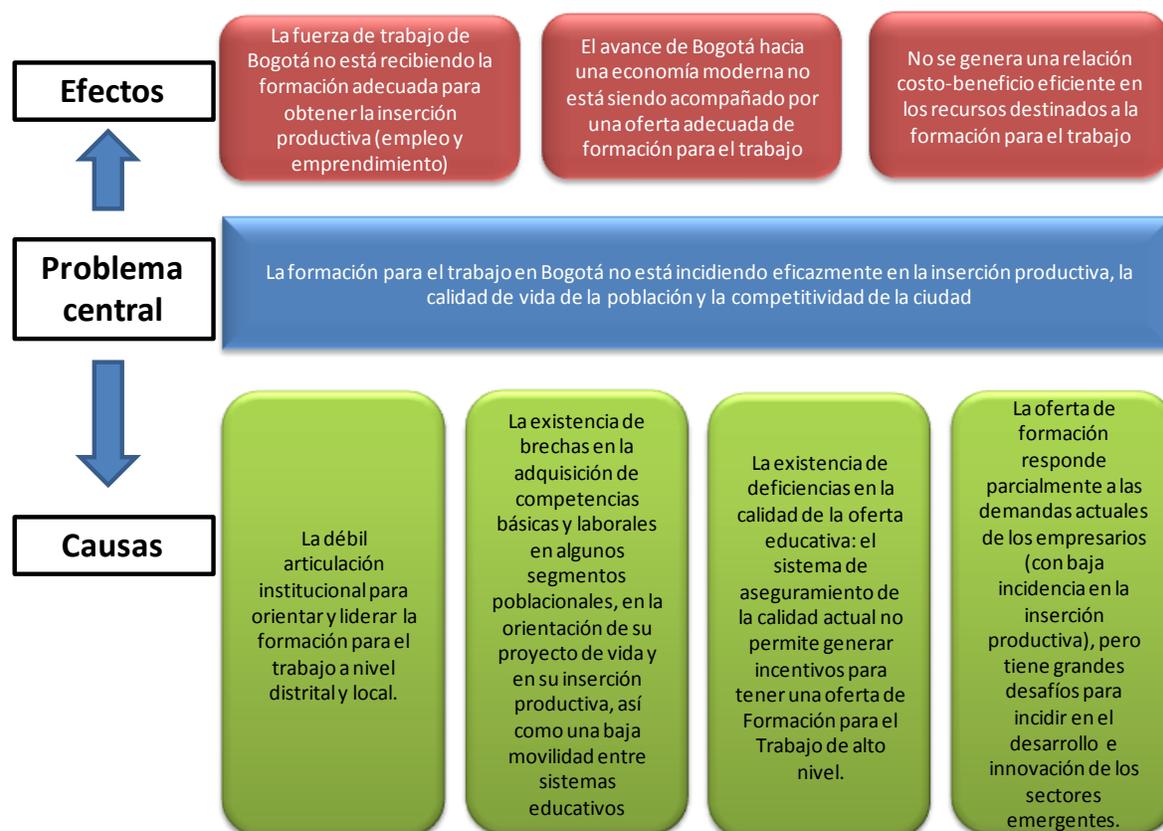
Recuadro 5. Población, necesidades empresariales y marco institucional referentes del PDFT

- El PDFT construyó un indicador para priorizar las necesidades de intervención por las 20 localidades de la ciudad. Los resultados del índice muestran que las localidades de Ciudad Bolívar y Kennedy albergan la fuerza de trabajo que requiere una mayor focalización de las acciones. Las correlaciones realizadas demuestran, además, que son estas localidades las que evidencian una menor atención por parte de la oferta de formación existente en la ciudad.
- Por su parte, los sectores pertenecientes a las apuestas productivas de la ciudad, concentrados en unas pocas localidades, requieren de una estrategia de oferta pública y privada que de ninguna manera se circunscribe –aunque también debe contemplarlo como criterio de intervención– a un ámbito exclusivamente territorial.
- Existen evidencias de esfuerzos de cooperación público–privada (aunque poco sistemáticos y sostenibles) para la identificación de ocupaciones actuales y potenciales en los sectores de las apuestas productivas de la ciudad. Estos esfuerzos representan una base confiable para profundizar en el alcance futuro del PDFT, y en la identificación de las competencias laborales específicas y generales que requieren las ocupaciones de los sectores estratégicos de la ciudad, para que se conviertan en señales claras de hacia dónde deben apuntar los programas de formación.
- Existe inequidad para las poblaciones especiales respecto al tema de acceso a programas de formación pertinentes y con calidad, en un claro contexto de estigmatización y exclusión para la mayoría de estas poblaciones. En el marco del PDFT se debe propiciar una estrategia de igualdad de oportunidades para estas poblaciones, pero sin segmentación ni discriminación.

4.3. Árbol de problemas¹⁰⁰

A partir de los elementos encontrados en la etapa de caracterización, se elaboró el árbol de problema central, causas y efectos de la formación para el trabajo en Bogotá (fig. 11).

Figura 11. Árbol de problemas, causas y efectos



4.3.1. Problema Central

La formación para el trabajo no está incidiendo eficazmente en la inserción productiva, la calidad de vida de la población y la competitividad de la ciudad

¹⁰⁰El diagnóstico permitió formular y responder las preguntas en cada una de las áreas temáticas que nos permiten construir y sintetizar la problemática en el árbol de problemas, causas y efectos. Para la construcción del árbol de problemas se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: a partir de las áreas temáticas se consideraron los principales problemas de la situación analizada. Se definieron los efectos más importantes de cada problema en cuestión, para analizar y verificar su importancia, y con el fin de tener una idea del orden de gravedad de las consecuencias que tendría no resolver el problema que se ha detectado y que amerita la búsqueda de soluciones. Se establecieron las causas de cada problema detectado. Con estos elementos se elaboró el diagrama del árbol de causas y efectos asociado al problema.

Cuatro causas explican el problema central:

1. La débil articulación institucional para orientar y liderar la formación para el trabajo a nivel distrital y local.
2. La existencia de brechas en la adquisición de competencias básicas y laborales en algunos segmentos poblacionales, en la orientación del proyecto de vida y en la inserción productiva, así como una baja movilidad entre sistemas educativos.
3. La existencia de deficiencias en la calidad de la oferta educativa: el sistema de aseguramiento de la calidad actual no permite generar incentivos para tener una oferta de Formación para el Trabajo de alto nivel.
4. La oferta de formación responde parcialmente a las demandas actuales de los empresarios (con baja incidencia en la inserción productiva), pero tiene grandes desafíos para incidir en el desarrollo e innovación de los sectores emergentes.

4.3.2. Causas

Causa 1: *La débil articulación institucional para orientar y liderar la formación para el trabajo a nivel distrital y local.*

A pesar de la buena disposición por establecer el marco normativo para el funcionamiento del SNFT, se han dejado de lado elementos fundamentales para hacerlo operativo en el ámbito territorial.

El análisis del marco institucional del SNFT muestra una institucionalidad fuerte del orden nacional, con un papel estratégico del SENA y los Ministerios de Protección Social, Educación y Comercio, Industria y Turismo. En la medida en que alguno de los componentes del sistema haga parte de las funciones propias de las entidades, aumenta la probabilidad de éxito del componente. En el caso del SENA, es evidente la percepción de todos los actores de asociar el SNFT con esta entidad, y es indudable que los componentes que lidera tienen una adecuada operatividad. Sin embargo, esta misma condición genera una falta de apropiación por parte de los demás actores que participan en los componentes del sistema. Aún es largo el camino para empoderar a cada actor, establecer claramente las responsabilidades, crear las sinergias y obtener la suficiente coordinación entre ellos.

Igualmente, no es clara la forma de operar de algunos componentes en los órdenes local y distrital, como tampoco la efectiva vinculación del sector productivo a estos componentes. En relación con la pertinencia, aunque existe un marco establecido y mecanismos de consulta con el sector productivo, estos no están operando adecuadamente.

En el caso específico del Comité Asesor Regional de Comercio Exterior – CARCE-Bogotá Cundinamarca y del comité de Mipymes, instancias de consulta de las necesidades y tendencias del sector productivo, no existen evidencias de su participación y de los resultados que surgen de las consultas. Otro componente en el que resulta difícil

establecer su operatividad en el ámbito local es el de normalización. A pesar de que el trabajo de las mesas sectoriales¹⁰¹ tiene un marco metodológico estructurado y sólido, no hay mecanismos de apropiación y de socialización de los resultados de las mesas.

Existe débil articulación entre las distintas instancias que intervienen en los programas de formación para el trabajo en lo local, y falta de cooperación entre instituciones, aspecto que se suma a los esfuerzos aislados realizados por distintos actores sociales en el orden local

El análisis y la estructuración de actores involucrados en el tema de formación para el trabajo en el Distrito permiten observar la falta de articulación institucional para orientar y liderar la formación para el trabajo y sus componentes en los ámbitos distrital y local.

En el ámbito local existen instituciones públicas, como los Centros de Desarrollo Comunitario y las Unidades Locales de Desarrollo Empresarial (ULDE), que desarrollan procesos de formación en grupos minoritarios y particulares, con objetivos de inclusión productiva. No obstante, estas capacidades no evidencian un posicionamiento sectorial e institucional en las localidades.

Instancias consultivas como los Comités de Productividad y los Consejos de Planeación Local trabajan de manera aislada de las ULDE, sin que exista una línea o una ruta crítica clara que lidere el proceso en la localidad. Si se tiene en cuenta que la deserción de los programas de formación es alta, puede ser una señal de que en la formulación de los proyectos no se observan las preocupaciones y necesidades de la comunidad, expresadas en estos dos escenarios de participación y concertación, sin dejar de lado, eso sí, que son débiles los mecanismos para dar orientación vocacional y laboral a las personas.

Si bien el esquema de cooperación público-privada está presente en las funciones de instancias de apoyo como los Consejos de Productividad, la tarea de gestionar y liderar la integración del sector privado no es eficiente, hecho que se refleja en la formulación de los proyectos de formación, pues el componente de vinculación laboral en dichos proyectos no es evidente. Con la puesta en marcha del Decreto 101 de 2010¹⁰² se espera que el sector central tenga un papel más activo en la asesoría y asistencia técnica en la formulación de los proyectos de formación para el trabajo a cargo de las localidades, y ejerza el liderazgo en favor de la cooperación público-privada. Sin embargo, lo más importante sigue siendo generar los instrumentos para que esto sea operativo.

Dichas deficiencias o debilidades institucionales presentadas dentro de las localidades se caracterizan por tres rasgos fundamentales, que coinciden con los problemas

¹⁰¹ Las mesas sectoriales son “instancias de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente y la empleabilidad, mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación de competencias laborales”. En el marco de las Mesas Sectoriales se obtienen los siguientes productos: Estudio de Caracterización Ocupacional, Mapa Funcional, Normas de Competencia Laboral y Titulaciones para cada Sub área de Desempeño.

¹⁰² Alcaldía Mayor de Bogotá. *Decreto 101 de 2010, Por medio del cual se fortalece institucionalmente a las Alcaldías Locales, se fortalece el esquema de gestión territorial de las entidades distritales en las localidades se desarrollan instrumentos para una mejor gestión administrativa y se determinan otras disposiciones.*

identificados en la operatividad en el orden distrital y que convergen en la débil institucionalidad que se presenta también a nivel local, inclusive guardando estrecha relación entre sí:

- Los programas de formación para el trabajo no se basan en criterios de pertinencia (relacionados con adecuar los programas a las competencias laborales específicas y generales que se requieren en la actualidad y que requerirán los sectores estratégicos) ni de calidad, a pesar de que la normatividad (Decreto Distrital 294/08) relacionada contempla estos dos aspectos.
- Existe una pobre articulación y cooperación entre los distintos actores del proceso.
- No existe una ruta crítica en la formulación, ejecución y seguimiento de los programas de formación para el trabajo. No hay una instancia que lidere y armonice la ruta.

Deficiencias en los procesos de comunicación, seguimiento y retroalimentación de los programas ante la inexistencia de sistemas de información eficientes y falta de indicadores y medios verificables.

Las dos preocupaciones más evidentes se relacionan con el desconocimiento de aspectos de tipo normativo, de competencias sectoriales y la desarticulación intersectorial e interinstitucional.

Si no se abordan adecuadamente estas preocupaciones, el alcance de un plan distrital puede quedarse corto, dado que la puesta en marcha del mismo se centra en dos premisas fundamentales: *información acertada, divulgada y de carácter universal para la población del Distrito, y articulación efectiva de los actores institucionales del orden público y privado, que permitan la implementación y seguimiento de un plan de esta envergadura.*

Así mismo, no existen instrumentos en las localidades para analizar los cambios en la estructura productiva que permitan anticipar las nuevas tendencias productivas y desarrollen mecanismos de monitoreo y seguimiento de la actividad productiva en la localidad. En muchos casos, aunque existen diferentes estudios y análisis desde el orden central, pocas veces estos llegan a lo local, con lo que la formulación de política en este ámbito se queda sin las herramientas adecuadas. En otros casos, los análisis son generales sobre los sectores de mayor presencia en términos empresariales¹⁰³ o de unidades económicas.

Igualmente, son reducidos los estudios locales, y por tanto distritales, que den fe de la realidad de los procesos de formación para el trabajo, su seguimiento y evaluación del impacto de la misma en las empresas, organizaciones y habitantes de la localidad.

¹⁰³ Ver al respecto los Perfiles Locales y Empresariales de Bogotá realizados por la Cámara de Comercio de Bogotá en el 2007. Consulta en línea realizada el 26 de junio de 2010 en <http://camara.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?conID=920&catID=74>.

Causa 2: Existencia de brechas en la adquisición de competencias básicas y laborales en algunos segmentos poblacionales, en la orientación del proyecto de vida y en la inserción productiva, y baja movilidad entre sistemas educativos.

Un segmento poblacional registra grandes brechas en competencia laborales generales

La Prueba de Identificación Vocacional con Orientación a la Ocupación (PIVOC), realizada por el Instituto Para la Economía Social (IPES)¹⁰⁴, da cuenta de las brechas existentes en competencias laborales generales para el segmento poblacional de “jóvenes vulnerables”¹⁰⁵.

Frente a las capacidades de trabajo, el PIVOC desarrolló una prueba de trabajo que buscaba evaluar cuatro aspectos propios del desempeño laboral: tolerancia a la frustración, seguimiento de instrucciones, trabajo bajo presión y atención. Los resultados evidenciaron condiciones favorables del segmento poblacional analizado en los primeros tres aspectos. Sin embargo, en materia de atención, la prueba identificó serias dificultades. Solamente el 48,6% de quienes realizaron la prueba pudieron superar este aspecto.

Gráfica 9. Resultados de la prueba de trabajo PIVOC



Estas dificultades en atención de un segmento poblacional importante pueden, a su vez, tener un alto impacto en los niveles de deserción educativa, en la medida en que los estudiantes no logren construir un interés en los tópicos estudiados, como consecuencia de las discontinuidades que se puedan presentar en el proceso de aprendizaje.

Un segmento poblacional registra brechas en competencias básicas

En términos de las competencias básicas, la prueba PIVOC evidenció mayores desafíos de cara a la formación para el trabajo. En este aspecto, el PIVOC se centra en tres

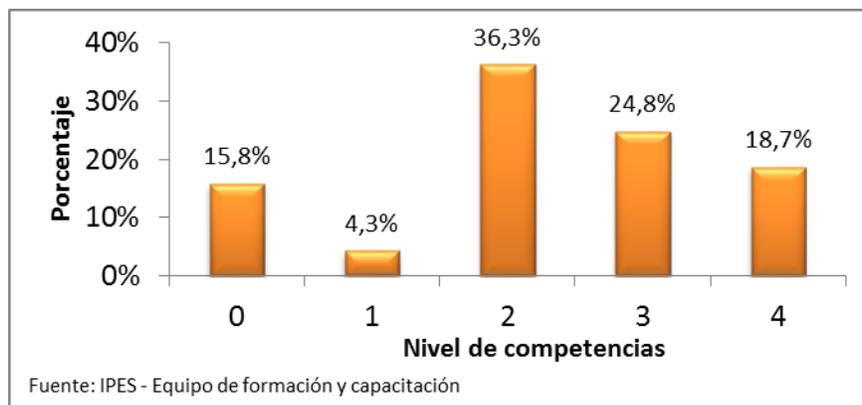
¹⁰⁴La información de la Prueba de Identificación Vocacional con Orientación a la Ocupación (PIVOC) fue suministrada por el equipo de la Coordinación de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Población Vulnerable del Instituto para la Economía Social.

¹⁰⁵ En este punto, es preciso señalar que si bien esta prueba analiza el comportamiento solo de un rango de edad específico, estos resultados pueden en parte reflejar la existencia de brechas de competencias en grupos poblacionales posteriores, en la medida en que se intenta evaluar el aporte que hace.

habilidades fundamentales para el trabajo: las matemáticas, las lecto-escritas y las de comunicación.

En matemáticas, los resultados de la prueba mostraron brechas importantes de competencias entre los entrevistados. El 56,5% no alcanza los grados 3 y 4, es decir, sus conocimientos se limitan al dominio de las cuatro operaciones básicas. En otras palabras, más de la mitad de los entrevistados cuentan con competencias inferiores a las que teóricamente deberían tener, de acuerdo con su nivel educativo (educación media).

Gráfica 10. Competencias de los entrevistados prueba PIVOC en Matemáticas



En el caso de la lectura y la escritura las brechas persisten, aunque no presentan niveles tan preocupantes como los que se registran en matemáticas. En lectura, cerca de una tercera parte de los entrevistados (30,6%) no alcanzan el nivel 2 (comprende oraciones escritas en lenguaje cotidiano), aunque más de la mitad están en el nivel 4, el cual hace referencia a la “capacidad de comprender e interpretar textos que requieren un análisis de mediana complejidad”. En escritura, las competencias del grupo poblacional analizado son mejores en términos comparativos, dado que más del 80% de los entrevistados están en capacidad de expresar ideas sencillas con redacción y comprensión (nivel 3).

Por último, en la competencia de comunicaciones se observan de nuevo dificultades entre los entrevistados. Solamente el 53,4% cuenta con un manejo del discurso coherente con aceptable fluidez verbal, vocabulario amplio y un tono de voz adecuado.

Las brechas en competencias generales limitan la capacidad de aprendizaje entre los estudiantes, como consecuencia de la falta de conocimientos preliminares que les permitan comprender los temas expuestos en los programas de formación para el trabajo. Adicionalmente, esta situación puede eventualmente generar externalidades negativas en tanto los estudiantes con brechas obstaculicen el normal desarrollo de los programas y, por ende, el desempeño de aquellos estudiantes que sí cuentan con las competencias necesarias.

De otra parte, las habilidades en las personas de algunos grupos poblacionales vulnerables están dadas por su cultura y las oportunidades; no obstante, estas han estado

influenciadas por factores como la exclusión, la inequidad y la violencia política, como ocurre en los casos de las personas en situación de desplazamiento y excombatientes, la población LGBT, algunos grupos étnicos y, de manera importante, las personas en condición de discapacidad.

Los dos primeros elementos de la estructura educativa, en el marco del modelo de competencias, establecen una primera relación fundamental en términos de la correspondencia y corresponsabilidad entre la educación básica y media con los sistemas educativos subsiguientes. Las falencias que no se resuelven con calidad y eficiencia en la educación básica y media deben ser cubiertas en los primeros ciclos de educación superior o en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, lo cual puede redundar en menores niveles de desarrollo de las competencias que debían adquirirse en los ciclos avanzados de formación.

Una parte importante del grupo poblacional registra grandes deficiencias en construcción del proyecto de vida y no existen procesos de orientación vocacional que permitan reducir la deserción de los programas

Una de las principales preocupaciones del sector productivo, recogida en el taller sostenido con empresarios de la ANDI¹⁰⁶, es el bajo desempeño laboral de algunos funcionarios operativos, como consecuencia de la falta de un proyecto de vida. Según los directivos de Recursos Humanos indagados, la falta de claridad y de aspiraciones en el trabajo por parte de empleados de cargos administrativos y operativos conduce a un esquema de trabajo reactivo que afecta tanto el desarrollo humano de los individuos como la productividad de las empresas.

No son muchos los análisis cuantitativos que den fe de este hecho, sin embargo, interpretando un poco los resultados de la prueba PIVOC, se evidencia, en parte, la falta de claridad y especificidad en la construcción de un proyecto de vida en materia laboral por parte del segmento poblacional de jóvenes vulnerables. A la pregunta *¿en qué le gustaría trabajar?*, tres de las respuestas más comunes de los entrevistados fueron “en una oficina”, “en un banco” o “en una empresa”, lo cual denota el bajo nivel de claridad que tienen los jóvenes con respecto a su futuro laboral. No obstante, puede ser un indicador de la necesidad de conseguir un trabajo de mayor estabilidad, independientemente de la labor que adelanten y de su perspectiva de desarrollo personal, lo que también muestra su baja expectativa a mediano y largo plazo, de poco crecimiento personal.

¹⁰⁶ Taller realizado el 11 de junio de 2010.

Tabla 10. Preferencias de trabajo entre la población joven

Trabajo	Número
En una oficina	109
Secretaria	39
Sistemas	26
En una empresa	20
Enfermería	15
Ventas	13
En un banco	10
En un hospital	8
Con niños	7

Fuente: IPES - Equipo de formación y capacitación. Cálculos CEPEC

En el caso de poblaciones vulnerables, se evidencia, de acuerdo con lo manifestado en los grupos focales, que no cuentan con los grados de preparación suficientes para ser competitivos; que por su condición personal y su realidad de vida se reducen las oportunidades laborales; que existe un incremento de la informalidad y de situaciones deteriorantes que agravan la calidad de vida de las familias.

Así mismo, en el ámbito local se evidencian características sociodemográficas de las poblaciones, con énfasis en la población joven, de bajos niveles de cualificación ocupacional, en muchos casos con personas a cargo y con expectativas a mediano y largo plazo de poco crecimiento personal.

Causa 3: *Existencia de deficiencias en la calidad de la oferta educativa: el sistema de aseguramiento de la calidad actual no permite generar incentivos para tener una oferta de Formación para el Trabajo de alto nivel.*

El componente de aseguramiento de la calidad obligatorio de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano se basa más en el cumplimiento de requisitos de funcionamiento, que en estándares internacionales de aseguramiento de la calidad

El análisis de los requisitos necesarios en el marco del aseguramiento obligatorio permite afirmar que los requisitos establecidos están focalizados en garantizar el adecuado funcionamiento de las instituciones que imparten programas de formación para el trabajo, pero no en garantizar la calidad de los programas.

Es indudable que el adecuado funcionamiento de las instituciones requerirá el cumplimiento de estos requisitos, pero no se puede determinar que el cumplimiento de los mismos garantice la calidad de los programas y la adquisición de las competencias laborales específicas por parte de la población capacitada.

En tal sentido, se debe tener en cuenta que la calidad de la formación técnica, tecnológica y de educación para el trabajo y el desarrollo humano deberá estar asociada, por lo menos, a los siguientes factores: a) a la pertinencia del programa de formación; b) a la calidad de los componentes del diseño curricular y de las metodologías que necesariamente conlleven a la aplicación práctica del conocimiento adquirido; c) al reconocimiento de aprendizajes previos para el desarrollo del proceso formativo y la posibilidad de formular planes de formación a la medida, esto es, la flexibilidad; d) a las condiciones de los ambientes de aprendizaje y los recursos disponibles para la formación; e) al conocimiento tecnológico de los instructores y su capacidad de transferencia, y f) a las acciones asociadas al bienestar e integración social y productivo de los aprendices¹⁰⁷.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano no han apropiado los incentivos establecidos en los procesos de aseguramiento voluntario de calidad

A la fecha, no hay evidencia de registro de alguna institución en los procesos de aseguramiento de la calidad, pese a que el Decreto 2020 de 2006 establece incentivos para que las instituciones de formación para el trabajo intenten realizar la certificación voluntaria.

Entre los incentivos establecidos en la Ley se encuentran: *que el SENA solo realizará contrataciones con instituciones y programas certificados en el marco del Sistema de Calificación de Formación para el Trabajo (SCAFT). Además, las entidades del Estado en procesos de contratación de servicios de formación y capacitación podrán otorgar puntaje adicional a las instituciones de formación para el trabajo certificadas en el marco del SCAFT y/o podrán utilizar este criterio para desempate, así mismo, las instituciones de formación para el trabajo pueden utilizar la certificación con fines publicitarios. Finalmente, los programas e instituciones de formación para el trabajo certificados en el marco de SCAFT tendrán preferencia en programas de fortalecimiento, promoción y aseguramiento de la calidad que el Estado promueva o desarrolle en alianza con actores públicos, privados o de cooperación internacional.*

Como se evidencia, a pesar de que la norma establece los incentivos para el aseguramiento voluntario, las instituciones de formación no han apropiado dichos incentivos, lo cual dificulta hacer comparaciones verticales sobre la calidad de los programas y las instituciones.

No existen en el país pruebas para medir los conocimientos adquiridos por estudiantes de los programas de formación laboral ni para establecer la calidad de los instructores

¹⁰⁷ López M. y J. Libreros.. *Formación, funcionamientos y capacidades*. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico. 2010.

En el país no existe ninguna prueba de referencia que permita hacer comparaciones horizontales de los conocimientos adquiridos por estudiantes y egresados de las diferentes instituciones que realizan programas de formación para el trabajo, especialmente las que desarrollan programas de formación laboral.

Tampoco existen mecanismos que permitan corroborar y comparar los conocimientos adquiridos por los egresados de los programas, especialmente de los de formación laboral, en los que se imparten las competencias laborales específicas. El referente más cercano es internacional y fue la participación en *WorldSkills Calgary 2009* (Canadá), en la que Colombia obtuvo el puesto 37 entre 46 países que participaron. En la prueba se miden el conocimiento de los aprendices de todos los países en 42 especialidades técnicas diferentes. Cada participante de esta competencia debe desarrollar un proyecto práctico, diseñado para evaluar las competencias de cada uno. En estas olimpiadas participan instructores de distintos países como jurados en cada especialidad, que luego aportan en la transferencia de conocimiento en las instituciones de sus países¹⁰⁸.

Causa 4: *La oferta de formación responde parcialmente a las demandas actuales de los empresarios (con baja incidencia en la inserción productiva), pero tiene grandes desafíos para incidir en el desarrollo e innovación de los sectores emergentes.*

La oferta de programas de formación para el trabajo, tanto pública como privada, responde a las necesidades transversales de las empresas -relacionadas en lo fundamental con los aspectos administrativos y financieros -, pero tiene poco impacto en la proyección social y la inclusión productiva de la población

Como se evidenció en el análisis de la oferta de programas, existe una alta concentración de los mismos en temas relacionados con finanzas y administración y en el área de ventas y servicios. Lo anterior, como consecuencia de la mayor demanda por personas con este tipo de competencias, pero también por la facilidad y baja inversión inicial que requieren para su funcionamiento las instituciones que capacitan las personas en estas áreas ocupacionales.

De otro lado, en la mayoría de casos, los proyectos formulados y financiados por las alcaldías locales tienen metas de cobertura, pero no miden con rigor aspectos como calidad, pertinencia e inserción productiva de la población beneficiada, como tampoco el impacto de la deserción. No existen parámetros de seguimiento *pos formación*, lo cual imposibilita conocer cuál fue el éxito de los programas, y dificulta la retroalimentación para proyectos posteriores.

Así mismo, las entidades formadoras, al igual que el SENA, centran sus procesos de formación en dos factores principalmente: a) cobertura, para lo cual establecen cupos mínimos y máximos por programas de formación, y b) ejecución de currículos en un tiempo determinado, razón por la cual los aspectos de diseño curricular parecieran ser estáticos, no proyectados en el tiempo y/o ajustables a las necesidades de la población y del sector productivo.

¹⁰⁸ *Ibíd.* Pág. 33.

Vale la pena anotar que el 40% de los programas de formación del SENA son de formación complementaria, y que responden más a criterios de cobertura que de inserción productiva de los beneficiarios. En efecto, algunos actores argumentan que el crecimiento de alumnos del SENA se debe más al crecimiento vertiginoso de la formación complementaria, que al de la titulada que es más modesto¹⁰⁹.

En tal sentido, diversos estudios han demostrado la mayor incidencia que tienen los programas de más duración sobre las posibilidades de inserción productiva de la población. El *Institute of Education - University of London (2009)* evidencia la mayor importancia de los denominados “cursos largos” sobre las perspectivas de los egresados en el mercado de trabajo: más ingresos y mayor empleabilidad. De tal manera que dado ese mayor impacto, es necesario privilegiar programas de larga duración, porque, además, son más fáciles de insertar en un proceso de estandarización curricular que permite la movilidad entre ciclos educativos.

Así mismo, en el país se han hecho diferentes evaluaciones de impacto relacionadas con el efecto de la formación impartida por el SENA sobre sus beneficiarios. De estos estudios, algunos presentan resultados comparando el impacto que tienen los cursos cortos frente a los largos. Jiménez and Kugler (1987) concluyen que el efecto de los cursos largos es mucho mayor sobre la probabilidad de generar más ingresos y de estar empleado. El otro estudio que intenta reproducir algunos estudios previos es el de Barrera y Corchuelo (2003), quienes muestran que las personas que toman cursos largos tienen mayores ingresos y nivel de empleabilidad que aquellos egresados de cursos cortos, independientemente del proveedor de la formación (público o privado).

Una evaluación de impacto reciente llevada a cabo por *FEDESARROLLO (2009)* da elementos adicionales sobre los cursos largos del SENA (formación técnica y tecnológica), frente al grupo de control que no los ha tomado, entidad que encuentra importantes efectos sobre su mayor probabilidad de estar empleados (entre 7,37 y 9,63 puntos porcentuales superior). También, da evidencia de un impacto positivo y significativo en el componente de ingresos y de la calidad del empleo.

Se puede argumentar, desde el enfoque de competencias, que el tema va más allá de la extensión del curso. De hecho, es evidente, a la luz de la definición y de lo expuesto en el marco estructural del sistema formativo nacional, que cada uno de los programas busca un fin en términos de las competencias que otorgan a las personas, aspecto que aumenta o reduce las probabilidades de inserción productiva y generación de ingreso.

No existe un aporte real de los programas e instituciones de formación para el trabajo, en términos de innovación y desarrollo tecnológico, a los sectores estratégicos de la ciudad.

La oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano no incorpora aspectos de innovación y desarrollo tecnológico que aporte a la transformación del aparato productivo

¹⁰⁹Lucio, R., De Oro Katty. *La formación para el trabajo en Colombia: Situación y perspectivas de política. Documento realizado en el marco de la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad*, 2006.

de la ciudad y al mejoramiento de la competitividad y productividad de los sectores estratégicos. El perfil de formadores e instituciones de formación no siempre es el más adecuado para las nuevas necesidades de la formación para el trabajo (desactualización tecnológica, falta de capacitación en aspectos sicosociales, desconocimiento de los cambios y exigencias del mercado de trabajo, etc.)¹¹⁰.

La transformación y el aporte real en términos de innovación y desarrollo tecnológico a los sectores estratégicos de la ciudad debe ser abordado por una institucionalidad tecnológica de alto nivel o por el sistema de universidades de la ciudad, de tal manera que la investigación, el desarrollo de productos y la interacción con el sector empresarial para generar procesos de investigación científica de cara al mejoramiento de productos sea el elemento orientador de los programas y currículos.

Muchas ciudades del mundo han enfrentado ese reto con la provisión de instituciones educativas de carácter técnico y tecnológico de alto nivel. Es el caso de Monterrey, en México; de Barcelona, en España, y de la mayoría de ciudades industriales de Alemania. Los países orientales que se han vinculado a la dinámica económica moderna, y que han sido catalogados como milagros económicos, han basado la formación y la creación de la masa crítica de fuerza laboral adecuada a sus apuestas productivas en institutos público-privados que responden a las necesidades del aparato productivo, aportando no solo en la formación del recurso humano necesario, sino en el desarrollo de procesos y en la incorporación de elementos de innovación en los bienes y servicios.

A pesar de ello, la ciudad no cuenta con institutos tecnológicos de alto nivel donde se suplan las necesidades de los empresarios en sectores estratégicos y en donde se haga un trabajo de desarrollo tecnológico e innovación para el avance de estos sectores y su mejoramiento productivo y competitivo. Muchas de las apuestas de la ciudad en este tema se han centrado en aumentar cobertura, por ejemplo, a través del uso de la infraestructura de los colegios distritales. Sin embargo, estas apuestas han dejado de lado elementos fundamentales para generar procesos de desarrollo tecnológico, como la infraestructura en maquinaria para prácticas y talleres donde puedan realizarse procesos de investigación.

Entre los referentes más cercanos se encuentra el trabajo realizado por el proyecto *Tecno academias*, que lidera también el SENA, con el cual se busca empezar a formar personas desde los colegios en el uso de tecnologías avanzadas en el sector industrial, en ciencias básicas, ingeniería, biotecnología y nanotecnología. Este es un proyecto de reciente implementación, sobre el cual aún no se conocen evaluaciones de impacto¹¹¹.

Una mención especial merece el esfuerzo realizado por la facultad tecnológica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, que ha logrado incorporar el proceso de ciclo propedéutico entre lo tecnológico y lo universitario, con un énfasis en el desarrollo de programas tecnológicos en ingenierías, pero sin una clara participación del sector productivo dentro del proceso formativo.

¹¹⁰ López M. y J. Libreros. *Formación, funcionamientos y capacidades*. 2010, pág. 28.

¹¹¹ *Ibíd.* Pág. 30.

Existen grandes brechas entre los programas de formación laboral en términos de calidad y conocimientos impartidos, y los programas técnicos, tecnológicos y universitarios, lo que dificulta la movilidad entre sistemas educativos.

El problema incluye varios aspectos que van desde el bajo status de la formación laboral, su asociación con procesos formativos donde los estudiantes no adquieren los conocimientos adecuados y comparables con los que se logran en los niveles educativos formales, hasta la baja movilidad que se da entre la formación para el trabajo y la educación formal superior.

Elevar el status de los programas de formación para el trabajo pasa por un mejoramiento en el reconocimiento de la población sobre los conocimientos adquiridos y la integración y unificación de currículos que permitan realizar dicha articulación y movilidad entre sistemas. En términos de la integración y la unificación de currículos, se encuentran, al menos, tres tendencias: a) énfasis en nuevos currículos que integren los dos sistemas; b) cambios en la educación de último ciclo de la enseñanza secundaria, y c) el desarrollo de oportunidades flexibles de acceso y progreso a través de educación permanente¹¹².

En cuanto a la movilidad, esta se da más por acuerdos institucionales entre entidades y por integración vertical, que por procesos reales de acreditación de conocimientos que permitan los saltos de un nivel a otro. En general, no se da un reconocimiento por parte de las entidades universitarias, principalmente las de alto nivel, de los conocimientos adquiridos por las personas en los procesos de formación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, lo que cierra la puerta para la movilidad hacia la educación técnica, tecnológica y universitaria. Solucionar este problema pasa por la elaboración de instrumentos que permitan certificar los aprendizajes concluidos y por mejorar el reconocimiento que tienen las instituciones universitarias de alta calidad sobre los conocimientos adquiridos en la formación para el trabajo y el desarrollo humano. Todo lo anterior, en un marco de mejoramiento real de los conocimientos que se imparten y de la calidad de los programas ofrecidos.

4.3.3. Efectos

Efecto 1: *La fuerza de trabajo de Bogotá no está recibiendo la formación adecuada para lograr la inserción productiva (empleo y emprendimiento)*

El análisis del comportamiento de la tasa de desempleo muestra que se ha incrementado el componente permanente del desempleo, es decir, los factores relacionados con el desempleo friccional que abordan la heterogeneidad de los perfiles de desempleados y vacantes, y los relacionados con la heterogeneidad de los trabajadores, en términos de habilidades y niveles educativos (desempleo estructural).

¹¹²López M. y J. Libreros. *Formación, funcionamientos y capacidades*. 2010, Pág. 10.

En efecto, usando la metodología de medias móviles¹¹³ para estimar el componente permanente de la tasa de desempleo, se puede decir que para diciembre de 2009 el 11% del desempleo total de la ciudad era explicado por estos componentes. Esto quiere decir que los componentes friccional y estructural representarían un 41% del total del desempleo¹¹⁴.

Este análisis, aunque agregado de las tendencias del desempleo, es indicador de la falta de pertinencia que existe entre la formación impartida y los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas. Desde los desarrollos de la teoría del capital humano se ha mostrado que aunque la formación como tal no genera empleabilidad, sí debe permitir a la población un proceso de inserción productiva.

Desde la óptica de las poblaciones vulnerables, las personas en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, LGBT, excombatientes y de diferentes sectores étnicos son un grupo poblacional para el cual el factor discriminación/exclusión juega un papel importante en la falta de acceso al mercado productivo. A partir de un proceso de diagnóstico participativo desarrollado con estos grupos poblacionales, se evidenció que existen fallas estructurales en el sistema de formación y del mercado laboral, que es incapaz de absorber a poblaciones en condiciones diversas y generar oportunidades para su inclusión productiva.

Efecto 2: *El avance de Bogotá hacia una economía moderna no está siendo soportado por una oferta de formación para el trabajo pertinente*

La débil articulación entre las distintas instancias que intervienen en los programas de formación para el trabajo en lo local, una falta de cooperación entre instituciones y esfuerzos aislados realizados por distintos actores sociales locales, trae como resultado bajo impacto de los proyectos en la productividad y el desarrollo socioeconómico.

La ciudad, a través de la confluencia de los sectores público y privado, ha realizado esfuerzos recientes para identificar las apuestas productivas, con especial énfasis en el sector de servicios (refiérase, por ejemplo, el esfuerzo de la Coalición Regional de Servicios, liderada por la Cámara de Comercio de Bogotá). Sin embargo, como ya ha sido sugerido, este aún no es acompañado por un esfuerzo sistemático de la administración distrital en la continuidad de los trabajos para identificar las necesidades que los sectores modernos de la economía regional requieren en materia de formación presente y futura de sus recursos humanos.

¹¹³La aproximación metodológica fundamental, propuesta por López (1996, pág. 50), consiste en analizar el comportamiento de la tasa de desempleo calculada por promedios móviles trimestrales. Los tres valores mínimos continuos constituyen, de acuerdo con esta metodología, el punto que separa el desempleo cíclico del desempleo friccional y estructural. La argumentación de esta metodología es que en los momentos en que la tasa de desempleo exhibe su mínimo histórico se trata de situaciones de auge económico en las cuales el componente cíclico de desempleo se reduce al mínimo.

¹¹⁴Guataquí Juan Carlos, et al. *Criterios para tener en cuenta en la definición de una línea base para políticas de intermediación en Bogotá*. CEPEC – Universidad del Rosario. 2010.

Efecto 3: No se genera una relación costo-beneficio eficiente en los recursos destinados a la formación para el trabajo

El Estado suele intervenir en el mercado de servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano, básicamente atenuando las desigualdades sociales (vinculando personas sin ingreso) y para mejorar la eficiencia de la inversión social en educación¹¹⁵.

El modelo de financiación de los programas en Bogotá se da en dos vías: con aportes parafiscales pagados directamente por las empresas, que son destinados directamente al SENA, y mediante recursos distritales (nivel central y localidades) que financian y cofinancian los programas de formación en las localidades, los cuales, en algunos casos incluyen el pago del programa/curso y subsidios parciales o totales para movilidad y alimentación (refrigerios).

El levantamiento de la información de los programas ofrecidos por las alcaldías locales, realizado por el equipo técnico del convenio SDDE-CEPEC durante diciembre de 2009 y febrero de 2010 en estas alcaldías, da cuenta de que en las vigencias 2008 y 2009 -y de acuerdo con la información suministrada por los funcionarios de la Oficina de Planeación de cada alcaldía, sustentados a la vez en las fichas de formulación de los proyectos- las alcaldías locales invirtieron en los dos últimos años recursos por valor de \$11.082 millones de pesos, distribuidos de la siguiente manera: \$3.411 millones en el 2008 y \$7.670 millones en el 2009¹¹⁶.

Sin embargo, a pesar del considerable monto de recursos destinados por las alcaldías locales, no se tiene información sobre el impacto en términos de inserción productiva de los proyectos de inversión destinados a programas de formación para el trabajo. Como se ha hecho evidente, la formulación y ejecución de estos desde lo local no contempla etapas posteriores, ni indicadores que permitan medir la inserción productiva de los beneficiarios y beneficiarias.

En general, en el seguimiento y evaluación del proyecto se establece que el contratista debe presentar los informes a la interventoría y a la alcaldía local, los cuales deben reportar el número de beneficiados, las características de la población beneficiada, los avances del proyecto e indicadores de gestión. Sin embargo, aquellos indicadores de gestión encontrados en las alcaldías locales solo corresponden a cobertura y no a la calidad y mucho menos al éxito del programa en términos de inserción laboral o conformación de empresas.

¹¹⁵López M. y J. Libreros.,

. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico. 2010.

¹¹⁶Este balance fue realizado a través de encuestas con funcionarios de las alcaldías locales, así como con la información adicional reportada de 13 alcaldías de Bogotá. Falta por incluir información de las alcaldías de Los Mártires, Rafael Uribe Uribe, San Cristóbal, Usme, Bosa y Sumapaz, las cuales, al momento de realización del estudio no tenían disponibilidad de datos acerca de los programas de formación para el trabajo existentes en la localidad. La información incluida corresponde a los cursos de los programas formulados, contratados y financiados durante la vigencia de los años 2008 y 2009 y que se ejecutan en los años 2009 y 2010, respectivamente.

En cuanto al monto de recursos destinados por el SENA en el Distrito, la asignación presupuestal para la regional Distrito Capital en el 2009 para formación profesional integral fue de 196 mil 393 millones de pesos¹¹⁷. Además, el SENA ha invertido en infraestructura física y tecnológica en los Centros de Formación del Distrito, entre 2007 y 2009, una cifra de \$51.877.8 millones¹¹⁸.

4.4. Modelos de intervención

Como soporte a la formulación del Plan y con el fin de tener referentes de actuación, en un primer momento se hizo un recorrido por los diferentes enfoques conceptuales y prácticos sobre los cuales se han desarrollado los sistemas de formación para el trabajo en el mundo, de lo que se concluye que la apropiación de buenas prácticas requiere una aproximación un tanto ecléctica, en el sentido de que su implementación debe responder a las particularidades de la ciudad o del país, al mismo tiempo que se extrae lo mejor de cada uno de los sistemas estudiados. Por su parte, se abordó una serie de experiencias nacionales y locales que han sido exitosas en la adaptación de los sistemas de formación de los países seleccionados, a la cada vez más compleja y dinámica exigencia del mundo productivo moderno.

4.4.1. Enfoques a nivel internacional

El surgimiento de los denominados modelos de formación para el trabajo en los diferentes países, que en buena parte han resultado de las experiencias europeas, está inmerso en las particularidades culturales alrededor del trabajo de cada sociedad y en la forma de organizar sus sistemas productivos, que se manifiesta en las legislaciones laborales, en la organización de los sistemas de formación y en su orientación didáctica. Lo anterior le imprime alguna complejidad a la construcción de una taxonomía de los sistemas de formación. No obstante, según Greinert (2001) estos sistemas se pueden dividir en tres grandes bloques: el modelo de economía liberal, el regulado estatalmente y el modelo dual-corporativo (ver tabla 11).

Las características de cada una de estas formas de organizar la formación para el trabajo se pueden entender respondiendo una serie de interrogantes que pasan por conocer quién determina la forma de organizar el sistema; dónde se realiza la formación; quién paga la formación y cómo se distribuyen los recursos y qué tipo de calificación se obtiene, así como las oportunidades que esta brinda en el mercado de trabajo.

¹¹⁷ <http://www.sena.edu.co/Portal/Presupuesto/Histórico/>

¹¹⁸ López M. y J. Libreros. *Formación, funcionamientos y capacidades*. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico, Pág. 20. 2010.

Tabla 11. Taxonomía general de los modelos de formación para el trabajo en el mundo

	MODELO LIBERAL DE MERCADO	MODELO REGULADO POR EL ESTADO	MODELO CORPORATIVO O DUAL
¿Quién determina la organización de la formación?	Se determina en el mercado entre los actores: empresarios, trabajadores y los proveedores de formación.	El principal actor es el Estado.	Cámaras de empresarios, reguladas por el Estado y organizadas por sectores productivos
¿Dónde se realiza la formación?	Varias opciones: en las empresas, en centros de formación, de manera combinada, vía electrónica, etc.	En escuelas especiales reguladas y administradas por el Estado.	La formación se alterna entre las empresas y las escuelas profesionales o de formación en periodos establecidos según la formación.
¿Quién determina los contenidos de la formación?	Los contenidos no están preestablecidos. Se fijan de acuerdo a las necesidades cambiantes del mercado.	El Estado o las escuelas públicas. La formación tiende hacia conocimientos generales y teóricos y orientado por la oferta institucional.	La decisión se da entre los actores: empresas, Estado y trabajadores.
¿Quién paga la formación y como se distribuyen los recursos?	En general quién recibe la formación paga. Algunas empresas financian cursos que necesitan. Los recursos públicos se distribuyen vía la demanda de formación (<i>Voucher</i>).	El Estado recauda una tasa impositiva y financia con ella la formación profesional en sus centros (oferta pública, semipública y, en algunos casos privadas).	Las empresas financian la formación impartida dentro de ellas y pueden desgravar de sus impuestos. Los aprendices reciben una subvención que es flexible en su uso. Existen, también, escuelas financiadas por el Estado.
¿Qué tipo de calificación se obtiene y las oportunidades en el mercado de trabajo?	La certificación es flexible; en algunos casos reguladas por el Estado y en otras no. La inserción depende del grado de encadenamiento con el sector productivo.	El Estado certifica la formación que tiene un sentido más orientado hacia la profesionalización que a la atención de las demandas directas de los empresarios.	La formación acredita a escala nacional a trabajar en el oficio o entrenamiento correspondiente; además permite la movilidad a niveles educativos superiores.
Ejemplos	Gran Bretaña, EE.UU, Australia, Chile	Francia	Alemania, China, Brasil, Corea, Suiza

Fuente: CEPEC con base en Greinert (2001)

En el modelo liberal, el mercado cumple un papel protagónico en la orientación y regulación del sistema: el mercado regula las necesidades entre oferta y demanda de formación. Así, las tipologías formativas están íntimamente ligadas al éxito que ellas tengan en la inserción en el mercado laboral y la aceptación del sector empresarial. Los contenidos no están claramente preestablecidos y se arbitran en el mercado. La formación puede darse en una amplia gama de opciones: en la empresa, alternada entre escuela y empresa, o a través de otros métodos como la formación a distancia o virtual. La certificación es flexible, en algunos casos es regulada por el Estado y en otras, no. La inserción depende del grado de encadenamiento con el sector productivo. Los costos, en general, son asumidos por los individuos, aunque existen casos en que las empresas contribuyen a la financiación, sobre todo en sus propios trabajadores y en temas muy particulares de su actividad económica.

Adicionalmente, los países con modelos de mercado para la formación profesional distinguen radicalmente entre enseñanza profesional de carácter general y formación profesional específica, tanto en su definición como a escala institucional. La enseñanza profesional (*vocational education*) se lleva a cabo siempre en escuelas estatales, mientras que la formación profesional (*vocational training*) surge de acuerdos voluntarios entre los agentes del mercado.

Por su parte, en el modelo regulado el arbitraje entre las necesidades de las demandas por formación está fijado por el Estado. En cuanto a los contenidos, no tienen un soporte o espejo concreto en los requerimientos y dinámicas del sector productivo. De esta manera, los currículos están soportados en la abstracción, la verbalización y la

teorización, sin vínculos fuertes en las prácticas empresariales. La formación se da, en su mayor parte, en escuelas especiales reguladas y administradas por el Estado. A su vez, el Estado o las escuelas públicas son las que orientan los contenidos curriculares. La formación no da prioridad a las prácticas reales y necesidades de las empresas, sino que tiende hacia conocimientos generales y teóricos y orientados por la oferta. La principal fuente de financiación tiene su soporte en los presupuestos públicos, por lo que los aumentos de cobertura en las instituciones de formación pública tienen problemas para absorber toda la demanda de formación.

El sistema dual se caracteriza por la existencia de un esquema de coordinación y regulación entre el mercado y la burocracia. El primero, representado por las agremiaciones empresariales y el segundo, por el Estado. En este sistema el grado de coordinación es mayor que en los otros modelos. Las empresas son el lugar formativo básico y el proceso formativo contempla parte lectiva y prácticas en las empresas. Los contenidos y los reglamentos se deciden conjuntamente entre los empresarios, sindicatos y las instituciones del Estado. La financiación es una mezcla entre recursos públicos y privados. Las empresas suelen pagar por la formación y los costos pueden descontarse en el pago de impuestos. Un aspecto importante de los sistemas duales es su origen gremial, sustentado en las organizaciones gremiales que se fueron consolidando en la revolución industrial alemana.

Los modelos expuestos pueden denominarse como los modelos clásicos que se fueron construyendo a lo largo del desarrollo industrial de los países europeos. Sin embargo, el desarrollo particular de estos modelos a lo largo de los países ha conducido a esquemas actuales que tratan de alcanzar una mezcla entre estos modelos clásicos. No obstante, aún es posible clasificar a los países dentro de alguno de estos modelos: Gran Bretaña; E.E.U.U.; Australia, y en nuestra región, Chile, se pueden clasificar dentro del sistema liberal. En el modelo dual se encuentran Alemania, China, Corea, Suiza y Brasil; y el representante más notorio del sistema regulado es Francia. En nuestro país el sistema de formación tuvo una profunda inspiración en este último modelo, con un fuerte direccionamiento del Estado en su construcción y dirección. Aun así, se han explorado algunos esquemas más liberales, al mismo tiempo que se ha configurado cierta masa crítica de entidades privadas de formación cuyo principal problema es su atomización, escasa calidad y bajo reconocimiento social.

4.4.2. Caracterizaciones de experiencias internacionales

En las últimas dos décadas, los gobiernos nacionales y locales de los países desarrollados y en vías de desarrollo, particularmente de América Latina y el Caribe, han avanzado en diferentes etapas de la reforma de sus sistemas de Formación para el Trabajo (FP). La necesidad de articular las economías nacionales a las demandas de la globalización, el papel relevante de algunas ciudades - regiones en su contexto nacional, el uso cada vez más extendido de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), y la transformación de los empleos y de su organización han obligado a los

diferentes gobiernos a adecuar sus sistema de FP, diversificando modalidades de financiamiento y esquemas de organización, focalizando en poblaciones especiales, y apuntalando líneas estratégicas de desarrollo.

El análisis de experiencias locales de formación que sean comparables con las características de nuestro país y la posición relativa de Bogotá dentro de este es interesante, en la medida en que aportan elementos de referencia para la formulación de la estrategia para Bogotá. Es claro que el fortalecimiento de las estrategias locales posibilita de manera integral, eficiente y oportuna la construcción de Sistemas de FP acordes con los requerimientos de las ciudades, al mismo tiempo que apalanca y fortalece las estrategias nacionales.

En particular, los países y subregiones analizados fueron los siguientes: Malasia (Penag), Brasil (Estado de Santa Catarina), México (Monterrey), España (Madrid), Chile (Chilecalifica – Teorienta) y en Colombia (Jóvenes en Acción y Paisa Joven). Se hizo un recorrido sobre los sistemas de formación para el trabajo en cada uno de los países, así como una ilustración de los elementos característicos de las experiencias locales.

La reforma de los Sistemas de FP ha estado caracterizada por una ampliación del número de las instituciones participantes, de los modelos organizativos y de financiamiento, de la oferta de FP, de la focalización en poblaciones especiales, y de las líneas particulares de desarrollo. De hecho, se ha pasado a una participación creciente del sector privado, bajo alianzas y estímulos diversos, a esquemas de financiamiento relacionados con sectores industriales de importancia, al uso de fuentes internacionales y a estímulos tributarios dirigidos. También se han presentado experiencias importantes de inversión privada en FP permanente en los sitios de trabajo.

Las instituciones de gobierno encargadas de la FP también se han diversificado. Se encuentran nuevos roles para los ministerios de Trabajo, las secretarías de Bienestar Social y/o los entes públicos especializados, aprovechando los nuevos esquemas de organización anotados anteriormente. También se ha estimulado el surgimiento de los *mercados de formación*, involucrando numerosos proveedores, públicos y privados, y se ha fortalecido la organización de la operación a través de las fuentes de financiamiento públicas.

Ha resultado de crucial importancia la paulatina descentralización de las instituciones de FP tradicionales. De fondo, esta tendencia busca responder de manera adecuada a las demandas de formación local y/o sectorial y estimular la innovación tecnológica, además de que evidencia el creciente interés y el aumento de la capacidad económica de los gobiernos y sectores locales para el fortalecimiento del sistema. Varias instituciones encargadas de la FP han desarrollado estrategias sectoriales, que van desde la transformación de sus centros de formación multidisciplinarios, en centros especializados o en áreas de producción estratégicas, pasando por la realización de alianzas con

institutos tecnológicos, universidades, centros de formación de empresas y empleados, a la apertura de centros de formación en *clusters* industriales¹¹⁹.

Existen casos con modelos extremos como el de Malasia, donde el gobierno central dirige la FP en todos sus ámbitos, o el de Inglaterra –no evidenciado en este Plan- donde el sector privado financia y establece las formas y los requerimientos del sistema de FP, o el esquema chileno, basado en la competencia por recursos por parte de los oferentes de capacitación. México, Brasil y Colombia avanzan en esquemas mixtos a través de un proceso descentralizador. En estos países, el sector privado y las demandas sectoriales juegan con el tiempo un papel más central, si bien el direccionamiento y los recursos siguen siendo públicos.

Los beneficios de la FP son capturados por los trabajadores y las empresas, aunque son los gobiernos los que han impulsado y dirigido su desarrollo. Esto se debe al interés de disminuir las desigualdades sociales, por cuanto la probabilidad de una persona de estar excluida del sistema educativo es decreciente en función de sus ingresos, y a la necesidad de mejorar la eficiencia de las inversiones en educación, debido a fallas de mercado que conducen a que no exista formación adecuada en áreas cruciales del desarrollo social y económico, y a la falta de financiación.

Existe un cambio fundamental en la política social en materia de formación. Se pasa de un enfoque "orientado por la oferta" a uno más "orientado por la demanda". Los anteriores Sistemas de FP, representados por las tradicionales Instituciones de Formación Profesional (IFP), disponían de una oferta rígida y predeterminada de cursos, parecido al modelo regulado expuesto en la sección anterior, mientras en los nuevos sistemas las respuestas formativas se adecuan a las características y necesidades de la población objetivo, empresas y trabajadores¹²⁰.

Las instituciones públicas de formación no son ya el único actor a considerar en medio del cambio económico y social. Han surgido nuevas instituciones que ofrecen formación y capacitación para el trabajo: instituciones de capacitación no formal privadas, aparatos de capacitación en la empresa, las instituciones de capacitación de origen empresarial, centros de desarrollo tecnológico que integran servicios de innovación y transferencia de tecnología por la vía de la capacitación, y las ONG.

Los antiguos sistemas de FP tenían una visión universalista -"pretensión de alcance universal para todas aquellas personas que compartan ciertas características muy generales"¹²¹-. En la actualidad, los programas o proyectos se focalizan en poblaciones específicas.

La experiencia de Brasil trae varios ejemplos de buenos resultados. Es interesante el esquema de recursos utilizados, pues no solo se trata de la paulatina presencia del sector

¹¹⁹ *Ibíd.* Pág. 20

¹²⁰ Este y los siguientes numerales se basan en el texto de Abdala E. *Ingeniería de la formación: desde la identificación de la demanda hasta la inserción laboral*. CINTERFOR: Estrategias de Formación en Experiencias con Jóvenes. OIT, 2010.

¹²¹ *Ibíd.*

privado, sino de los fondos estatales que se diversifican. En este punto, Brasil ha contado con los recursos provenientes del pago de un impuesto en las nóminas de las empresas, y de un fondo especial creado para potenciar la amplitud y calidad de la oferta formativa. El aumento de recursos también puede verse en los usos de la infraestructura. En este punto resulta trascendental las alianzas que se realizan con las instituciones privadas: generalmente es exigible que estas suministren los espacios y los instrumentos para la formación. En general, Malasia también es una buena experiencia en uso intensivo de recursos.

El proceso de descentralización del Sistema de FP de Santa Catarina (Brasil) ha sido potenciado por las apuestas tecnológicas y productivas existentes en el nivel local. Su buena experiencia radica en la identificación expresa de la vocación productiva y las necesidades para desarrollarlas en la región. En este proceso, es fundamental que las autoridades locales definan las estrategias que sobre la materia tengan para el mediano y largo plazo, pues de esta manera el sistema puede adaptarse a las exigencias que demandan, incluyendo la transformación de los empleos cuando la demanda empresarial sobre el sector sea inicialmente insuficiente. También resulta crucial esta identificación, para evitar que las necesidades de formación de los empresarios se basen en criterios de corto plazo.

La experiencia española tiene una visión sistémica de su FP, comprensiva de todos los tipos de formación y ligada al mercado de trabajo; su contribución fortalece la cohesión social y el ejercicio de la ciudadanía. La visión sistémica implica flexibilidad entre sistemas (nacional-local) y al interior de estos, integración de los diferentes tipos de educación y formación profesional, mecanismos de información ligados al mercado de trabajo, interrelación de involucrados (trabajadores, empleadores y gobiernos), y eliminación de la diferenciación en la atención a ciertos grupos, por ejemplo, en los programas dirigidos a los ocupados y a los desempleados.

Una buena experiencia es la que presenta Monterrey. Esta ciudad realiza brigadas de empleo y capacitación que reúnen en un mismo lugar a las empresas que ofrecen vacantes y a los buscadores de empleo para facilitar la vinculación y ahorrar tiempo y traslados. Se ofrecen asesorías en materia de seguridad e higiene, asesoría jurídica laboral y capacitación técnica gratuita. Del mismo modo, esta ciudad realiza convenios con una entidad privada de gran importancia: el Instituto Tecnológico de Monterrey, lo cual evidencia que incentivos y convenios con entidades de educación superior de tamaño relevante pueden ser posibles en el proceso de fortalecimiento de los Sistemas de FP.

Adicionalmente, el Banco Mundial (2009) ha monitoreado una serie de programas dirigidos a diferentes perfiles de personas en distintos países del mundo, pero especialmente en América Latina. La evaluación de los factores de éxito y las mejores prácticas muestran elementos valiosos para ser tenidos en cuenta.

Generalmente, el abanico de intervenciones contempla programas que proveen entrenamiento laboral a diferentes niveles de habilidad que dependen de las características de la población objetivo, muy relacionados con sus habilidades y nivel educativo inicial. Así mismo, se consideran programas que incorporan componentes de cursos de formación largos, al mismo tiempo que se ofrecen otro tipo de cursos, como programas de educación continuada o de habilitación laboral, componentes de emprendimiento, servicios de orientación, así como auxilios monetarios que pueden estar dirigidos tanto a empleadores como a los beneficiarios de la formación.

Las evaluaciones realizadas por el Banco Mundial, con base en el análisis de más de 345 estudios de programas de formación implementados en más de 90 países alrededor del mundo, muestran que las intervenciones han transitado de un esquema basado en la formación exclusiva en las aulas de clase, a otros programas más comprensivos e integrales, los cuales pasan por componentes de formación en el sitio de trabajo, prácticas laborales, entrenamiento en habilidades generales (matemáticas, lectoescritura, etc.) y en otro tipo de habilidades (comunicativas, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.), como también una combinación de otras políticas activas del mercado laboral: subsidios de sostenimiento al salario, empleos públicos e intermediación laboral.

Lo anterior en un proceso en el que cada vez los cursos y el esquema de intervención transitan de modelos orientados por la oferta a unos más dirigidos por la demanda.

Recuadro 6. Aportes de experiencias internacionales en la formulación del PDFT

- La ciudad debe encaminarse en la construcción de un esquema que combine las mejores prácticas, entendiendo que el sector privado -en especial los empresarios- tiene un papel importante en el direccionamiento de la formación para el trabajo. En consecuencia, el fortalecimiento de la oferta privada es indispensable para la absorción de un mayor volumen de población necesitada de formación de calidad y pertinente, que no alcanza a ser absorbida por la oferta pública.
- La formación para el trabajo en Bogotá debe concebirse como un bien público, donde el Estado cumplirá un papel central por la vía de la coordinación, regulación, articulación e incluso provisión directa para resolver fallas de mercado que hacen que los individuos, en especial los más pobres, no adquieran los niveles adecuados de formación, compatibles con el pleno desarrollo de sus capacidades. En el pasado, las políticas de formación se desarrollaban a través entidades públicas. En el nuevo enfoque, el Estado define los elementos fundamentales de los proyectos y programas, y la financiación y la administración, permitiendo la ejecución a las organizaciones privadas o no gubernamentales.
- Los factores de éxito se pueden resumir así: combinación de parte lectiva con otra de prácticas laborales; servicios de soporte a los beneficiarios (auxilios de sostenimiento, alimentación, transporte); cursos orientados por la demanda; cooperación activa de los empleadores; ambientes de sana competencia entre entidades, que las fortalezca y amplíe sus escalas; incentivos fiscales locales a empleadores que impulsan la

formación y apropiación tecnológica; esquemas apropiados de focalización y clasificación de beneficiarios y, finalmente, una apropiada y robusta coordinación entre agencias públicas implicadas en el proceso.

- Las experiencias muestran que algunas condiciones iniciales importantes son factores de éxito de los programas de formación para el trabajo: 1) un compromiso suficiente de los gobiernos, representado en suficientes recursos destinados a las iniciativas; 2) una adecuada oferta de instituciones de educación para el trabajo con estándares de calidad (entidades y maestros / públicas y privadas), y 3) una capacidad técnica y de coordinación de las instancias gubernamentales que administran los programas que, junto con la existencia de oficinas de supervisión, aseguren procesos transparentes y de calidad en un ambiente de sana competencia.
- El fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y su consolidación en lo local deben partir de integrar, ampliar, delimitar y fortalecer la institucionalidad existente: la desarrollada en el ámbito nacional, y las iniciativas existentes en el orden local. A partir de este contexto, se deben formular sucesivos entrelazamientos. Es pertinente potenciar y buscar alianzas entre el SENA y la ciudad, en virtud, por un lado, de la ampliación de cobertura que se realiza en la actualidad, y por otro lado, de retroalimentar las experiencias que cada instancia posee. Parte de la eficiencia del sistema puede estimularse aprovechando la experiencia y los recursos destinados en el orden nacional.
- La flexibilización que hoy se permite en el marco de la normativa nacional, para que también las entidades que ofrecen programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano puedan tener acceso al contrato de aprendizaje, constituye una buena oportunidad para fortalecer la oferta privada, en un contexto de regulación adecuado y de monitoreo por parte del Distrito, relacionado con la pertinencia y la calidad de la formación que aquellas imparten.

5. Plan operativo

El Plan Distrital de Formación para el Trabajo 2010 – 2020: formación para el trabajo con calidad, equidad, pertinencia e innovación recoge los principales elementos del diagnóstico estratégico y los expresa en términos de directrices globales e intervenciones específicas. La figura 12 muestra los elementos estratégicos sobre los que se construyó el PDFT.

Figura 12. Plan operativo del PDFT



5.1. Misión

Orientar a la institucionalidad distrital y a las entidades de formación para el trabajo, en torno a las necesidades, requerimientos y características de la oferta y la demanda de formación, procurando que los programas y contenidos ofrezcan calidad y pertinencia, y respondan a las apuestas productivas del Distrito Capital, en correspondencia con el Plan Distrital de Desarrollo vigente.

Se basa en un continuo conocimiento de los requerimientos de los gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, instituciones de formación para el trabajo, y un diálogo permanente con entidades de educación técnica y tecnológica. Para esto, articula la oferta pública y privada, que mediante procesos educativos en ambientes reales o cercanos a la realidad productiva facilitan la vinculación al mundo del trabajo, ya sea como empleado o gestor de proyectos productivos propios, para la generación de ingresos y el desarrollo de proyectos de vida.

Esta misión asume como principio y fin a las personas, y reconoce la importancia de la formación con base en competencias y el desarrollo humano; desde esta perspectiva, plantea la inclusión gradual de los grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad, como premisa para un desarrollo sostenible de la ciudad y sus habitantes.

5.2. Visión

En el 2020, el Plan Distrital de Formación se habrá consolidado como herramienta indicativa de la pertinencia de la formación con respecto a la dinámica productiva de la ciudad, la cobertura poblacional y la calidad en el talento humano que se

forma, mediante acciones integrales que contribuyan al desarrollo de las personas y de la ciudad.

Se sustentará en el compromiso de la comunidad, las instituciones públicas y privadas, los sectores productivos y los representantes del Estado en el orden Distrital, propiciando una economía competitiva que se refleje en la calidad de vida de sus habitantes, a partir de la efectiva formación para el trabajo de las personas, bajo principios de equidad, calidad, pertinencia e innovación, con una proyección hacia la inserción productiva y la inclusión social.

5.3. Objetivo general

Consolidar una formación para el trabajo integral y articulada con los demás sistemas educativos, para lograr que la fuerza laboral de la ciudad tenga las dotaciones en competencias necesarias para insertarse productivamente y desarrollar su potencial humano y emprendedor.

Busca incidir en la inserción productiva, la calidad de vida de la población y la competitividad de la ciudad, mediante la consolidación institucional y social del Sistema Nacional de Formación en el Distrito, que aproveche la institucionalidad vigente y lo logrado en el orden nacional, pero avanzando en la consolidación en lo distrital y local, bajo principios de equidad, calidad, pertinencia e innovación.

5.4. Objetivos estructurantes

Se han establecido cuatro objetivos estructurantes, asociados a las causas identificadas en la problemática central, abordadas en el árbol de problemas:

- I. Articular las instancias del orden nacional, distrital y local, para orientar y liderar la consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en el Distrito, teniendo en cuenta las particularidades, necesidades y especificidades de la ciudad.
- II. Consolidar una formación para el trabajo integral y articulada con la oferta educativa, para garantizar que la fuerza laboral tenga las dotaciones en competencias necesarias para insertarse productivamente y desarrollar su potencial humano y emprendedor, de acuerdo con su proyecto de vida.
- III. Asegurar que la oferta de formación para el trabajo pública y privada cuente con estándares de calidad de clase mundial.
- IV. Consolidar una formación para el trabajo pública y privada, con pertinencia, innovación y desarrollo tecnológico, que atienda a las demandas actuales y emergentes de recurso humano por parte de los empresarios.

Las estrategias que más adelante se registran serán el camino o ruta clave para alcanzar los objetivos que posibilitarán consumir la visión de futuro y cumplir con la meta general

del PDFT. Por ello, se deben comprender los objetivos estructurantes como parte de la cadena de relaciones del componente estratégico del mismo. Adicionalmente, se han establecido algunos programas y actividades complementarias que ayudarán al desarrollo del objetivo general y de los cuatros objetivos estructurantes.

Figura 13. Objetivos del Plan Distrital de Formación para el Trabajo



5.5. Metas

5.5.1. Meta general

Para el 2020, se habrá consolidado el sistema nacional de formación para el trabajo en el Distrito, y será reconocido por los ciudadanos y las ciudadanas, los sectores empresariales y las entidades distritales y nacionales como la instancia más importante y valorada, dados sus logros en la formación e inserción productiva de las personas, así como por sus aportes en el avance de la productividad y competitividad del sector productivo de la ciudad, con equidad, calidad, pertinencia e innovación y teniendo en cuenta las particularidades y necesidades de la ciudad.

5.5.2. Metas por objetivo estructurante

- A diciembre de 2012, la ciudad contará con una respuesta integral a la población del Distrito Capital en relación con la formación para el trabajo, a partir de procesos de articulación institucional, intersectorial y transectorial.
- A diciembre de 2018, la oferta de formación para el trabajo en Bogotá, D.C, contribuirá a que las personas en edad productiva alcancen competencias básicas y laborales efectivas evidenciadas por procesos de formación adecuados, acceso a una opción de inserción productiva, condiciones de permanencia en la misma y orientación en el desarrollo de un proyecto de vida.
- A diciembre de 2020, el 100% de las instituciones y programas de formación para el trabajo en Bogotá habrá alcanzado estándares de calidad de clase mundial.
- A diciembre de 2016, los procesos de formación para el trabajo se habrán constituido en un mecanismo eficaz para la mitigación del desempleo estructural, reduciendo las asimetrías que existen entre las competencias laborales y ocupaciones demandas y las competencias de la fuerza de trabajo.

5.6. Principios

El Plan Distrital de Formación para el Trabajo (PDFT) contempla cuatro principios orientadores:

1. **Pertinencia:** La formación para el trabajo en Bogotá debe contribuir al desempeño del sector productivo, mediante una interacción permanente entre el tejido empresarial, las instituciones de formación y la administración pública, con el fin de adaptarse al ritmo cambiante de la sociedad. El objetivo detrás de este principio es que la formación debe agregar valor a las personas, a los sectores económicos y a la competitividad de la ciudad, para efectos de mejorar la inserción productiva de la población.
2. **Calidad:** La formación para el trabajo en el Distrito Capital debe enmarcarse en criterios y estándares comparables con las mejores prácticas globales. Para que la formación sea de calidad, debe ser integral, pertinente, innovadora, flexible en relación con currículos y programas y práctica en los componentes curriculares. Además, debe realizarse en ambientes de aprendizaje adecuados y orientarse a la inserción productiva de las personas.
3. **Innovación:** La formación para el trabajo en el Distrito Capital debe otorgar a las personas las competencias y la capacidad para aportar al cambio, a la renovación, a la transformación y a la novedad de las actividades económicas, así como a las apuestas productivas de la ciudad.

La tecnología, el factor humano, las metodologías de enseñanza-aprendizaje y la capacidad de transferencia tecnológica son los principales vectores que jalonan el avance en la innovación, en particular si se habla de formación para el trabajo.

4. **Equidad:** La formación para el trabajo en el Distrito Capital debe impartirse teniendo en cuenta la diversidad y el imperativo de promoción de igualdad de oportunidades, con atención específica a grupos o poblaciones que se tornan cada vez más vulnerables en el mercado de trabajo. También, debe propiciar la convergencia en materia de formación entre las localidades.

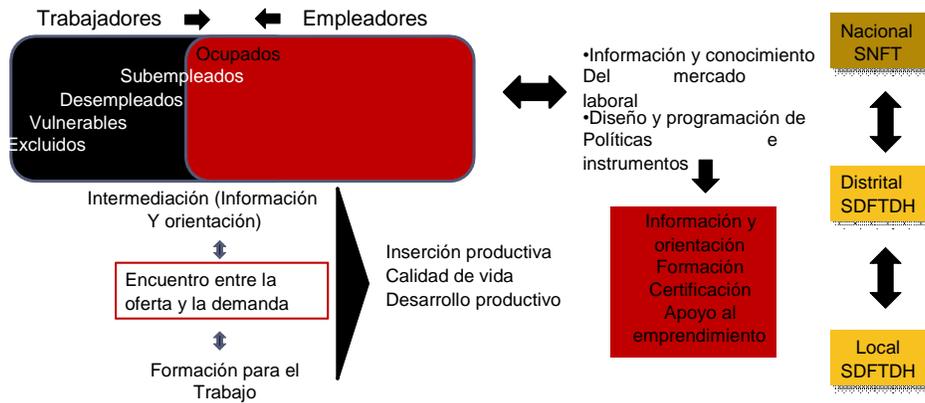
5.6. Estrategias

El Distrito Capital debe liderar un proceso de construcción institucional y social que aproveche lo logrado en el orden nacional, pero avanzando en su consolidación en el ámbito local. De tal manera que se convierta en el modelo de cómo procesos que han sido concebidos desde una visión muy central se pueden reorientar y liderar desde lo local.

El eje principal sobre el cual se direccionará y desarrollará el PDFT será la estructuración y consolidación de seis estrategias que permitirán actuar de manera coherente y sistemática para orientar la formación para el trabajo y lograr una operatividad adecuada en el orden local. Esto permitirá incidir sobre las poblaciones especiales, las localidades prioritarias, e ir construyendo una visión y orientación más estratégica de la formación de la fuerza laboral.

El diagnóstico estratégico y la concertación con los actores nacionales, distritales y locales que acompañaron este proceso han permitido establecer los elementos que deben ser tenidos en cuenta para implementar una estrategia integral, que se refleja en los objetivos estructurantes. La figura 14 muestra, de manera esquemática, los principales aspectos que buscan abarcarse mediante las estrategias propuestas.

Figura 14. Conceptualización de la estrategia



Fuente: Construcción CEPEC (2010)

Uno de los grandes retos será disminuir el desfase que existe entre las necesidades del sector productivo (empleadores) y las características de la formación de la mano de obra. Lo anterior implica acciones sobre toda la fuerza laboral, el ciclo vital de la población y la cadena educativa, lo cual está claramente justificado y soportado en el objetivo estructurante 2.

Otro reto será construir las instancias necesarias que posibiliten el direccionamiento estratégico que logre coordinar y aglutinar todos los esfuerzos que hoy en día son aislados. Esta labor debe soportarse en sistemas de información estandarizados e interrelacionados, que permitan detectar de manera adecuada las tendencias del mercado laboral y del mundo productivo, así como las acciones de todos los implicados en el desarrollo de la estrategia.

Lo anterior, para que al final se pueda aterrizar y consolidar el sistema nacional de formación para el trabajo, no solo en el ámbito distrital sino local, respetando y aprovechando los arreglos institucionales actuales, pero teniendo en cuenta las particularidades y necesidades puntuales del Distrito Capital. A su vez, para conseguir la institucionalidad que permita garantizar una adecuada inserción productiva y un mayor desarrollo de la ciudad, asegurando que se incidirá de manera positiva a lo largo de todos los eslabones de la estrategia: orientación, diagnóstico y monitoreo, formación y certificación, inserción productiva (emprendimiento y empleabilidad) y todos los demás que están implícitos en este esquema integrador.

En este contexto, el PDFT se desarrollará a partir de seis estrategias: tres operativas que inciden directamente sobre la orientación, diagnóstico y monitoreo, así como sobre la formación para el trabajo propiamente dicha y la inserción productiva (a implementarse en las localidades). Complementariamente, tres estrategias transversales que buscan dotar a la ciudad de la institucionalidad necesaria y de sistemas de información y comunicación robustos que permitan el adecuado desarrollo del PDFT, así como incidir en la calidad de

los programas de formación que se imparten en la ciudad. Las estrategias transversales son más de resorte de las entidades del orden central distrital.

5.6.1. Estrategias operativas

La formación para el trabajo debe ser un proceso integral y engranado con acciones previas de orientación, diagnóstico y monitoreo, y posteriores para la inclusión productiva (emprendimiento y empleabilidad - figura 15). En tal sentido, las estrategias operativas para el plan buscan responder a este engranaje, teniendo en cuenta la problemática identificada en el diagnóstico estratégico y consignada en los objetivos estructurantes sobre los que se busca incidir:

Figura 15. Articulación de las estrategias operativas del PDFT



1. **Orientación, diagnóstico y monitoreo.** Esta estrategia hace referencia a todos los elementos previos que rodean la formación para el trabajo y que incluyen el proceso de orientación para hacer más pertinente la formación, como mecanismo para reducir la deserción de los programas en los procesos formativos, la fase de diagnóstico para conocer brechas e incidir sobre los beneficiarios/as de los procesos formativos, y el monitoreo permanente para mejorar la pertinencia e innovación de la formación para el trabajo, teniendo en cuenta los requerimientos del sector productivo en términos de las competencias requeridas.
2. **Formación con incidencia en la inserción productiva.** Este componente permitirá abordar de manera integral el proceso de formación y al mismo tiempo asegurar las competencias necesarias de la fuerza de trabajo para que la formación sea pertinente, por lo cual se hará una coordinación entre las instancias del Distrito que permitan direccionar y articular la formación para el trabajo, con otros eslabones o componentes del sistema educativo.

3. **Encuentro de las demandas productivas actuales y futuras con la fuerza de trabajo.** A través de esta estrategia se busca hacer de la formación un proceso que redunde en el desarrollo de proyectos de vida desde la óptica productiva, en un marco de bajos niveles de deserción y libertad de elección. También busca generar un esquema de acompañamiento continuo en el proceso de inserción productiva, que incluya los procesos previos abordados en las estrategias 1 y 2 (orientación y formación), a través de un proceso continuo y de seguimiento vinculado con los programas de emprendimiento y de inserción laboral, que permita mejorar la articulación entre las demandas productivas tanto actuales como futuras y las capacidades de la fuerza de trabajo.

5.6.2. Estrategias transversales

Se busca alinear y coordinar las directrices de política pública a lo largo de toda la cadena educativa, encaminadas a mejorar el perfil y la formación para el trabajo, con el objetivo de incidir positivamente en la pertinencia de los programas impartidos, en las probabilidades de enganche laboral y en el mejoramiento de los ingresos de las personas, para que se conviertan en el motor y soporte de mayores niveles de competitividad de la ciudad, a través de:

1. **Lineamientos estratégicos y fortalecimiento institucional.** Con esta estrategia se busca consolidar la institucionalidad que permitirá la coherencia e integralidad de la formación para el trabajo en el Distrito, así como su interrelación con las políticas públicas de la ciudad y la Nación.
Dicha institucionalidad brindará las directrices generales sobre formación para el trabajo en el Distrito Capital, y recomendará cambios y orientaciones de la política educativa y de formación para el trabajo, a partir del seguimiento del mercado laboral y las necesidades empresariales. Adicionalmente, se establecerán los procedimientos y se promoverá el desarrollo de los instrumentos necesarios para la implementación del PDFT.
2. **Aseguramiento de la calidad en la oferta.** Se busca promover la creación de una masa crítica y diversa de oferentes públicos y privados, en un marco de aseguramiento y regulación que garantice altos niveles de calidad en la educación y formación que se ofrecerán en la ciudad. La formación se diseñará e impartirá a partir de su pertinencia con las necesidades de los sectores productivos y los mercados de trabajo, la equidad social, la flexibilidad operativa y la calidad técnico-pedagógica.
3. **Comunicación, información y conocimiento del PDFT.** Exige el conocimiento del PDFT por parte de todos los actores involucrados en la ejecución del mismo, así como el desarrollo de sistemas de información integrales que aglutinen toda la información, para hacer que el proceso de formación sea pertinente, equitativo innovador y con calidad.

6. Programas por estrategia

El desarrollo de las seis estrategias establecidas requiere la implementación de programas específicos que den respuesta a las particularidades de la problemática identificada.

Para cada una de las estrategias definidas se determinó un conjunto de programas y, para cada programa, se desarrolló una ficha específica que contiene justificación, alcance, acciones y metas con sus respectivos indicadores. Adicionalmente, para algunos programas se identificó una serie de proyectos que, al ser implementados y consolidados, permitirán el logro de las metas y de los indicadores planteados en cada programa, sintetizados en la tabla 12, donde se destacan los programas que deben priorizarse por cada una de las estrategias.

Tabla 12. Resumen de programas por estrategia

Tipo	Estrategia	Principio orientador	Programa
Estrategias operativas	Proceso de orientación, diagnóstico y monitoreo	Pertinencia y calidad Pertinencia y calidad Pertinencia e innovación	1. Orientación ocupacional y de competencias 2. <i>Gestión para la formación productiva</i> 3. Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
	Proceso formativo para incidir en la inserción productiva	Pertinencia y equidad Pertinencia e innovación Pertinencia y equidad Pertinencia y calidad Pertinencia y equidad Pertinencia e innovación	1. Formación para la inserción productiva 2. Formación para sectores estratégicos 3. Formación para el emprendimiento y el empresarismo 4. Formación en Bilingüismo desde la localidad 5. Nivelación de competencias para la inserción productiva 6. Promoción de la movilidad en los ciclos educativos
	Encuentro de las demandas productivas actuales y futuras con la fuerza de trabajo	Pertinencia y equidad Innovación	1. Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva 2. Innovación y desarrollo tecnológico para fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
Estrategias transversales	Lineamientos estratégicos y fortalecimiento institucional	Pertinencia e innovación Pertinencia, equidad y calidad Equidad Equidad	1. Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo 2. Fortalecimiento de la capacidad técnica de la administración distrital y local 3. Formación incluyente para colectivos especiales 4. Esquema de apoyos económicos a la población beneficiaria de la Formación para el Trabajo
	Aseguramiento de la calidad en la oferta	Calidad Calidad	1. Prueba de calificación de egresados 2. Ranking de entidades de formación para el trabajo
	Comunicación e información	Pertinencia e innovación Pertinencia e innovación	1. Plataforma de información integrada Recursos Humanos " <i>Monitor de formación para el trabajo</i> " 2. Comunicación y divulgación del PDFT

6.1. Programas por estrategias operativas

6.1.1. Proceso de orientación, diagnóstico y monitoreo

Para el desarrollo de la estrategia se deben implementar los siguientes programas:

NOMBRE DEL PROGRAMA	Orientación ocupacional y de competencias
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>La capacidad de aprovechar los procesos educativos y formativos está muy relacionada con las competencias básicas con que cuentan las personas y su nivel de competencias laborales generales. Así mismo, el éxito laboral y la capacidad de adaptarse a diferentes ambientes laborales depende de una adecuada orientación ocupacional, para reducir la deserción en los procesos formativos.</p> <p>No obstante, varios estudios y las pruebas analizadas en la construcción del PDFT muestran que muchos/as de los/las potenciales beneficiarios/as no cuentan con el nivel adecuado de competencias básicas y de competencias laborales generales, lo cual les resta eficacia, limita el abanico de sus posibilidades de formación y les reduce la probabilidad de enganche laboral. Además, existen serias dificultades en la construcción de un proyecto de vida que, sumado a la falta de orientación vocacional, menoscaba la claridad en las aspiraciones de trabajo por parte de los empleados, lo cual conduce a un esquema de trabajo reactivo, afectando tanto el desarrollo humano de las personas, como la productividad de las empresas.</p> <p>Por lo tanto, es necesario contar con un instrumento que permita detectar esas falencias y que sirva al mismo tiempo como base para un proceso de nivelación de las competencias. Adicionalmente, y paralelo al proceso de identificación del nivel de competencias, se debe incorporar un componente que permita identificar preferencias, para mejorar los procesos de orientación en la formación y, de esta forma, reducir los niveles de deserción.</p>
Descripción y alcance	<p>Se evaluarán los niveles de competencias generales y laborales de los/las potenciales beneficiarios/as de formación, y con ello se dará la orientación para los pasos que se seguirán, que pueden ser acciones de preformación (cierre de brechas), orientación hacia la formación, inserción laboral o emprendimiento.</p> <p>Los/las beneficiarios/as recibirán información sobre sus posibilidades y alternativas al comienzo de su proceso en la prueba. Aquellos/as con deficiencias en sus competencias serán enviados/as a la respectiva entidad seleccionada para tal fin (ver ficha del programa nivelación de competencias para la inserción productiva); las personas aptas para</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Orientación ocupacional y de competencias
	<p>empezar el programa de formación serán orientados/as y aconsejados/as sobre las mejores alternativas, dadas sus preferencias y las posibilidades de inserción laboral. En todo caso, las personas también podrán realizar el cierre de brechas, en el marco del programa de formación, bajo un módulo especial que se impartirá en el desarrollo del programa de formación para la inserción productiva. Lo anterior dependerá del nivel que tenga el/la aspirante.</p> <p>En cada una de las localidades se debe contar con un <i>software</i> operativo que permita consolidar un banco de beneficiarios, diseñado para efectos de hacer seguimiento y actualizaciones posteriores. Esta información debe ser periódicamente actualizada y retroalimentada por las alcaldías locales, específicamente por las ULDE o las oficinas de Planeación.</p> <p>Los/las beneficiarios/as serán enviados/as a la respectiva ULDE u oficina de Planeación, donde se registrarán y se les aplicará la prueba de evaluación vocacional y de competencias (PIVOC) adaptada para este propósito.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un esquema de convocatoria de potenciales beneficiarios/as de los programas de formación del Distrito, y conformación de un banco de información con los mismos (se convocará a los/las beneficiarios/as a través de acciones de promoción de redes locales). Los criterios para determinar los/las beneficiarios/as deberán ser concertados con las localidades y coordinados por la Subdirección de Formación y Capacitación de la SDDE, teniendo en cuenta el Índice de Necesidades de Formación para el Trabajo (sección 4.2.1.) y el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios/as de Programas Sociales (SISBEN). • Mejoramiento de la actual Prueba de Orientación Vocacional (PIVOC) del IPES, con la cual se evaluará el nivel de competencias de los/as beneficiarios/as y orientará sobre sus preferencias. • Construcción de un esquema operativo de funcionamiento, que permita la aplicación del mecanismo de orientación en las localidades, con una participación activa de las alcaldías locales (ULDE u oficinas de Planeación).
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2013 se habrá constituido, y para su actualización periódica, un banco de potenciales beneficiarios de programas de formación laboral en el Distrito, con un capítulo por localidad. - A diciembre de 2013 se habrán identificado las brechas en competencias en el 60% de los/las inscritos/as en el banco de beneficiarios/as y se habrán iniciado las acciones para cerrar las mismas. - A diciembre de 2015, el 100% de los/las potenciales

NOMBRE DEL PROGRAMA	Orientación ocupacional y de competencias
	<p>beneficiarios/as vigentes a esa fecha se habrán identificado, habrán sido nivelados/as en sus competencias y orientados/as hacia los programas de formación u otros itinerarios que posibiliten su inserción productiva, en un esquema integral y unificado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2015, el 80% de la población de colectivos especiales identificados se habrán orientado y nivelado en sus competencias, de tal manera que se insertarán en los procesos formativos en igualdad de oportunidades con el resto de ciudadanos y ciudadanas, hecho que se reflejará en la promoción de su propio proyecto de vida.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ciudadanos/as inscritos/as en el banco de beneficiarios (Línea Base (LB)= 0). • Porcentaje de potenciales beneficiarios/as inscritos/as, con diagnóstico de su nivel de competencias (LB: 0). • Porcentaje de ciudadanos/as orientados/as hacia las diferentes alternativas previstas (LB: 0) • Porcentaje de población de colectivos especiales identificados/as, nivelados/as en sus competencias y orientados/as hacia las diferentes opciones.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Gestión para la formación productiva
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>El proyecto de vida articula la identidad personal-social con las perspectivas de su dinámica temporal y las posibilidades de desarrollo futuro. Es un modelo ideal sobre lo que la persona espera o quiere ser y hacer, que toma forma concreta en la disposición real y sus posibilidades internas y externas para lograrlo, definiendo su relación hacia el mundo y hacia sí misma, en un contexto y tipo de sociedad determinada (D'Angelo, O., 1994).</p> <p>La formación para el desarrollo integral de los proyectos de vida supone la interacción de los aspectos físicos, emocionales, intelectuales, sociales y espirituales de la persona, junto con sus competencias, que le permitan la conformación de una identidad social.</p> <p>En este sentido, la formulación de categorías integradoras como la de "proyecto de vida" puede propiciar el desarrollo y puesta en marcha, por ejemplo, de la teoría <i>vigotskiana</i> de "situación social de</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Gestión para la formación productiva
	desarrollo”, que facilita la articulación entre las dimensiones de lo social y lo psicológico, junto con estados asociados al bienestar, como son la formación para el trabajo y, por tanto, un desempeño laboral competitivo.
Alcance	Posibilitar un desarrollo integral a partir del proyecto de vida, con especial atención en las áreas de autoexpresión y autodesarrollo, relaciones interpersonales, relaciones sociales y vida profesional o laboral competitiva. Esto, en un contexto caracterizado por procesos educativos y formativos, con fundamentos críticos, reflexivos y orientados a la autorrealización personal, bajo valores de dignidad, libertad, autonomía y plenitud ciudadanas.
Acciones	<p>Este programa contempla acciones de corto plazo, para incidir en la apropiación de aprendizajes productivos para la vida de la población que entra inmediatamente a los procesos de formación para el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de aspectos relacionados con el proyecto de vida, basados en el conocimiento, la comprensión e introspección de proyectos vitales reflexivos, creativos, flexibles e integrados armónicamente con todos/as los/las ciudadanos/as que inician sus programas de formación para el trabajo. • Identificación y proyección previa de metas importantes en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana y social de las personas, como mecanismos de expresión de aspiraciones y expectativas en relación con los valores asumidos y su posibilidad de realización en la situación real de la localidad donde se vive. • Orientación de acciones de formación en consonancia con: a) el respeto por las diferencias o condiciones de diversidad, b) el rigor de la sustentación argumentada junto con la libertad de imaginación, c) la disposición a la construcción conjunta y solidaria del "conocimiento y de la práctica para hacer mejores procesos de trabajo", d) formación basada en la construcción o potencialización de perfiles como ciudadanos, con énfasis en lo reflexivo, creativo y solidario. <p>El Programa Gestión para la formación productiva se caracteriza por contar con los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Proyectos de vida individual con el fin de posibilitar un desarrollo integral a partir del proyecto de vida:</i> <ol style="list-style-type: none"> a) Situación de experiencia personal: eventos vitales e historia personal, preocupaciones, satisfacciones, empleo del tiempo, del ocio y del esparcimiento. b) Sentido de vida (orientaciones valorativas e ideales vitales) y orientaciones vitales de la personalidad (hacia diferentes

NOMBRE DEL PROGRAMA	Gestión para la formación productiva
	<p>esferas de la vida), gustos, intereses y expectativas ocupacionales.</p> <p>c) Planes vitales personales (profesionales y en otras esferas): componentes de los planes de educación para el trabajo y de otros planes o proyectos de vida.</p> <p>d) Recursos de la personalidad meta cognitivos: autorreflexión personal; estrategias de elección de las metas personales.</p> <p>e) Procesos adaptativos y propositivos: autodeterminación personal, sentido personal, autovaloración, capacidades, mecanismos de defensa o adaptativos.</p> <p>2. <i>Planes de vida ocupacional y laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación socio-ocupacional- profesional. • Correspondencia entre nivel ocupacional, perfil ocupacional, metas de vida a corto, mediano y largo plazo. • Valoración del proceso de formación para el trabajo y la ocupación. • Inclinationes personales, habilidades personales, valores. • Características del proceso de educación pensado, definido o iniciado por las personas. • Planes vitales de desarrollo personal, ocupacional o laboral, expresados como la relación existente entre objetivos vitales personales y ocupacionales, relacionados con aspiraciones y metas profesionales, aspiraciones de superación profesional, perspectiva temporal y motivos profesionales-laborales: <ul style="list-style-type: none"> a) Factores intrínsecos de la persona: adquisición de conocimientos, logros o realización personal. b) Factores extrínsecos a la persona: importancia social del proceso de formación para el trabajo asumido, desarrollado o finalizado: concordancia de la formación recibida versus la oferta y demanda en relación con las dinámicas de cada localidad.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Para el 2013, Bogotá, D.C., contará con un conjunto de acciones encaminadas a que las personas objeto de los programas de formación puedan establecer “Proyectos de vida productivos”. Estas estrategias tendrán en cuenta metas a corto, mediano y largo plazo relacionadas con: <ul style="list-style-type: none"> a) El conocimiento del medio (entorno socio-económico-histórico) que adquirirán los/las usuarios/as mediante contenidos curriculares de competencias instrumentales impartidas desde la perspectiva de la educación permanente de adultos. b) El conocimiento de “sí mismos” y de las propias potencialidades personales y laborales que realizarán los estudiantes mediante programas para el desarrollo personal, y del pensamiento crítico, mejora del autoconcepto y orientación

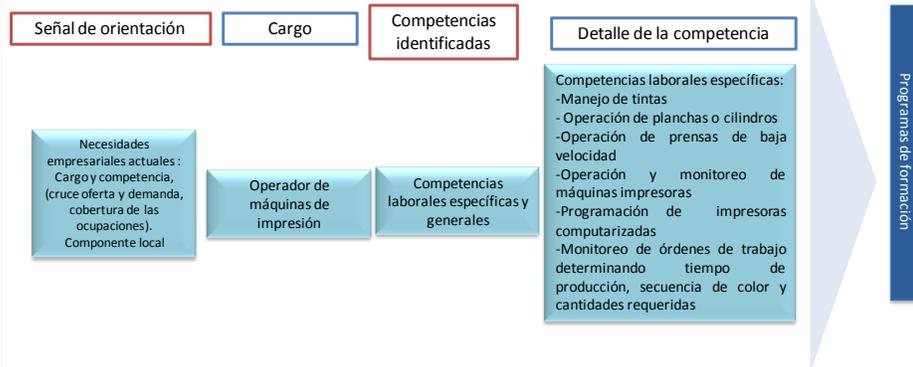
NOMBRE DEL PROGRAMA	Gestión para la formación productiva												
	<p>vocacional y profesional.</p> <p>c) Conocimiento de un oficio, que se logrará desde la perspectiva práctica de la Formación para el Trabajo, es decir, desde la formación adaptada a la demanda del mercado, con el propósito de facilitar la inserción laboral.</p> <p>d) Conocimiento del entorno laboral y del mercado de trabajo, mediante el desarrollo de competencias prácticas que reconozcan el valor del trabajo como proyecto de vida y de los procesos de formación recibidos como aprendizajes productivos para la misma.</p> <p>Lo anterior se puede orientar mediante la aplicación del siguiente esquema de modelo, basado en los principios del PDFT.</p> <table border="1" data-bbox="553 737 1320 1304"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="553 737 1320 825">Esquema/Modelo de intervención del programa Gestión para la formación productiva</th> </tr> <tr> <th data-bbox="553 825 833 900"><i>FASE FORMATIVA</i></th> <th data-bbox="833 825 1003 900"><i>FASE DE PRÁCTICAS</i></th> <th data-bbox="1003 825 1320 900"><i>FASE DE INCLUSIÓN O INSERCIÓN PRODUCTIVA</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="553 900 833 1077">Formación en competencias básicas Formación en competencias laborales generales y específicas</td> <td data-bbox="833 900 1003 1077">Mejora del ambiente de formación</td> <td data-bbox="1003 900 1320 1077">Prácticas en situación real de producción/ desempeño en lugares reales de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="553 1077 833 1304">Orientación profesional Información profesional y análisis de aptitudes laborales Educación en valores</td> <td data-bbox="833 1077 1003 1304">Simulación de empresa</td> <td data-bbox="1003 1077 1320 1304">Gestión de la inserción-inclusión. Contacto con empresas, presentación y auto candidatura o postulación</td> </tr> </tbody> </table>	Esquema/Modelo de intervención del programa Gestión para la formación productiva			<i>FASE FORMATIVA</i>	<i>FASE DE PRÁCTICAS</i>	<i>FASE DE INCLUSIÓN O INSERCIÓN PRODUCTIVA</i>	Formación en competencias básicas Formación en competencias laborales generales y específicas	Mejora del ambiente de formación	Prácticas en situación real de producción/ desempeño en lugares reales de trabajo	Orientación profesional Información profesional y análisis de aptitudes laborales Educación en valores	Simulación de empresa	Gestión de la inserción-inclusión. Contacto con empresas, presentación y auto candidatura o postulación
Esquema/Modelo de intervención del programa Gestión para la formación productiva													
<i>FASE FORMATIVA</i>	<i>FASE DE PRÁCTICAS</i>	<i>FASE DE INCLUSIÓN O INSERCIÓN PRODUCTIVA</i>											
Formación en competencias básicas Formación en competencias laborales generales y específicas	Mejora del ambiente de formación	Prácticas en situación real de producción/ desempeño en lugares reales de trabajo											
Orientación profesional Información profesional y análisis de aptitudes laborales Educación en valores	Simulación de empresa	Gestión de la inserción-inclusión. Contacto con empresas, presentación y auto candidatura o postulación											
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Los módulos destinados al Programa de Proyecto de Vida (PPV) han de estar destinados a la realización de actividades relacionadas con Vida Personal, Comunitaria y de Formación para el Trabajo. • Programa de PPV, abierto a la participación de todas las personas con diversidad funcional. • Número de personas usuarias de los procesos de Formación para el trabajo/ número de personas que finalizaron el PPV. 												

NOMBRE DEL PROGRAMA	Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Una de las mayores dificultades en la formulación de programas de formación para el trabajo es el cambio acelerado que se presenta en los perfiles ocupacionales demandados por el sector productivo. De otro lado, la globalización, vista desde las dimensiones económica y cultural, ha introducido nuevas alternativas productivas, eliminando o transformando otras, así como generando nuevos patrones de consumo.</p> <p>En este contexto, resulta evidente la necesidad de consolidar un mecanismo que haga seguimiento a los cambios que se vayan presentando en el mercado laboral, con el fin de transmitir orientación a las instituciones de formación sobre las demandas que están teniendo fuerza en el tejido empresarial, con lo cual se contribuiría a conseguir una mayor pertinencia en la formación.</p> <p>En la actualidad, el Distrito cuenta con un sistema de información para el empleo Bogotá Trabaja y un Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (SDDE-Ubícate). Además, se cuenta con el Observatorio Laboral del SENA, que incluye información sobre las vacantes ofrecidas por los empresarios y sobre el perfil de inscritos a las vacantes.</p> <p>Sin embargo, deben potencializarse estas herramientas a través de su fortalecimiento y del análisis y seguimiento de la información que arrojan, para que se conviertan en verdaderos mecanismos de orientación y aporte para incidir en la pertinencia de los programas de formación que se imparten en la ciudad y, a su vez, en la inserción productiva de la población.</p>
Descripción y alcance	<p>Adecuar, consolidar y fortalecer los mecanismos de monitoreo ocupacional con los que cuenta la ciudad, para mejorar en la pertinencia de los programas de formación que se impartan, con énfasis en las competencias laborales generales y específicas que requieran las empresas y que requerirán los sectores estratégicos.</p> <p>Los instrumentos que se deben consolidar son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bogotá Trabaja como Sistema de Información del Empleo del Distrito (http://www.bogotatrabaja.gov.co). <p>Bogotá Trabaja es el Sistema de Información para el empleo del Distrito, mediante el cual se facilita el contacto entre las empresas que ofrecen empleo y las personas que necesitan encontrarlo.</p> <p>Bogotá Trabaja debe convertirse en un portal unificado que contenga toda la información sobre las vacantes y postulantes en cada localidad de la ciudad, aprovechando la información que se genera desde las</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
	<p>ULDE y las alcaldías locales.</p> <p>Debe potencializar el uso de las plataformas con las que tiene convenio, como Trabajando.com y el Servicio Nacional de Empleo, pero generando valor agregado a la información sobre perfiles ocupacionales requeridos por los empresarios (vacantes ofrecidas) y el perfil de los aspirantes, para que estos se conviertan en señales de mercado sobre las tendencias ocupacionales. En todo caso, no se puede descartar la idea de establecer una plataforma propia de captura de información.</p> <p>En este momento, en el sistema de información, aun cuando se viene realizando recopilación de estadísticas, no se ha generado valor agregado para que estas se conviertan en orientaciones sobre tendencias ocupacionales, y estas, a la vez, en señales sobre alternativas de formación para el trabajo diferenciadas sobre el tipo de competencias que más requiere el mercado. Estas señales, arrojadas por el sistema, deben convertirse en los indicadores sobre el tipo de competencia y de programa que se puede implementar para suplir dichas competencias con un programa de formación.</p> <p>En general, la captura de información a través de un sistema como este se realiza a partir del cargo que desea suplir el empresario. Sin embargo, la señal más importante que puede arrojar la herramienta, y que el empresario puede ayudar a identificar, la constituyen las competencias exigidas para dicho cargo. Por ello, la captura que se realiza hoy en día a través de ese mecanismo debe fortalecerse, ampliando los campos que diligencia el empresario; específicamente, se debe incluir el campo de competencias en la captura, desagregando entre aquellas generales y las específicas que se requieran.</p> <p>En la figura 16 se muestra la secuencia de la información para que se convierta en señal para la realización de programas.</p> <p>Figura 16. Proceso de captura de información a través de Bogotá Trabaja</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA

Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación



Para el adecuado funcionamiento y el análisis de la información de este mecanismo de monitoreo se incluye, en el anexo 2, el protocolo de manejo de información del Sistema de Información de empleo del Distrito **Bogotá Trabaja**.

2. Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (SDDE-Ubikate).

Ampliar el objeto del proyecto liderado por Maloka y la SDDE, para que se convierta en un sistema de monitoreo permanente de las ocupaciones de los sectores estratégicos. La ampliación debe incluir nuevos sectores estratégicos y los que se vienen trabajando en instancias como la Coalición Regional de Servicios e Invest in Bogotá.

Este programa debe, a su vez, incluir mecanismos que permitan la difusión de la información recopilada entre las instituciones que componen la oferta de formación para el trabajo en Bogotá, como se expone en la ficha del proyecto formación para sectores estratégicos.

3. Portal de contratación del Distrito (<http://www.contratacionbogota.gov.co>) y diálogo interinstitucional.

Con la observación que se haga a través de este portal, el grupo de seguimiento de perfiles ocupacionales de la SDDE deberá hacer rastreo a las obras de infraestructura más importantes que se vienen realizando en la ciudad, para que se establezcan los vínculos que permitan articular la formación para el trabajo con la inserción productiva del recurso humano, de acuerdo con los requisitos de perfil ocupacional que requiere cada mega obra. Para establecer el procedimiento específico, en el anexo indicativo se incluye el protocolo de monitoreo.

El objetivo de este monitoreo es establecer las necesidades, habilidades técnicas y prácticas que requieren las mega obras de la ciudad, para que estas señales se conviertan en programas de educación informal, que permitan la inserción rápida de los segmentos

NOMBRE DEL PROGRAMA	Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
	poblacionales formados.
Acciones	<p>Acciones relacionadas con el fortalecimiento de Bogotá como Sistema de Información del Empleo del Distrito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Crear un micrositio genérico para todas las localidades, que alimente el sistema de información central de la vitrina Bogotá Trabaja.</i> • Compilar la información de todas las localidades en un solo punto de acceso, para que cada localidad sea responsable de su actualización. • Unificar la información sobre vacantes y postulaciones de empleo en cada localidad. Fortalecer el mecanismo de interacción con Trabajando.com, ya que esta plataforma permite mayor flexibilidad en términos de la inclusión de variables tanto para postulantes como para empresas; específicamente, se debe incluir la variable <i>competencias requeridas</i> en el campo de captura de información de ofertas, para que los empresarios diligencien el tipo de competencias que requieren. Las ULDE y/o las oficinas de Planeación tendrán la tarea de incluir las vacantes que se requieran presencialmente, y apoyar a las personas que llegan a solicitar ayuda para diligenciar su hoja de vida en el Sistema de Información. • Fijar en cada <i>micrositio</i> toda la información pertinente a vacantes laborales, cursos de formación para el trabajo y emprendimiento en la localidad. <p>Figura 17. Estructura y contenidos del <i>micrositio</i></p>  <pre> graph TD Inicio[Inicio] --> Oferta[Oferta Laboral] Oferta --> Busco[Busco empleo] Busco --> Formacion[Formación y capacitación para el trabajo] Formacion --> Emprendimiento[Emprendimiento] Emprendimiento --> Ferias[Ferias Locales] Emprendimiento --> Enlaces[Enlaces de interés] </pre>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
	<ul style="list-style-type: none"> • Poner a disposición de las localidades una herramienta de <i>software</i> que permita actualizar en forma constante la información en la vitrina Bogotá Trabaja. • Responsabilizar a la ULDE o a la ULEP o a la Oficina de Planeación de la alcaldía local del manejo de la información sobre empleo y emprendimiento. • El funcionamiento de la ventana informativa debe contar con el presupuesto y la disposición de cada localidad para mantenerla funcionando de forma permanente. <p>Acciones para el <i>Fortalecimiento del Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (SDDE-Ubíate)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización periódica de las apuestas productivas y establecimiento de nuevos perfiles ocupacionales, asociados a dichas apuestas. • Difusión y articulación de la información generada hacia usuarios potenciales: ciudadanos/as, entidades de formación, administraciones locales, gremios, empresarios y entidades del nivel nacional. • Transformación de las ocupaciones en alternativas de formación para el trabajo, diferenciando entre el tipo de competencias requerido y el tipo de programa que las puede suplir: programas de formación laboral, programas técnicos o tecnológicos. • Pre diseño y asesoramiento para la elaboración de los programas curriculares que requieren los sectores estratégicos, tanto en términos de formación laboral como en perfiles técnicos y tecnológicos. Esta definición debe desarrollarse en cooperación con el programa de Alianza para la Educación Superior en Bogotá, que lidera la Secretaría de Educación Distrital. Además, se deben dar los lineamientos para el establecimiento de programas curriculares en el programa <i>Innovación y desarrollo en la formación en los sectores estratégicos</i> (sectores de media y alta tecnología).
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2013 contar al menos con 500 perfiles ocupacionales identificados. - A diciembre de 2012 se habrán desarrollado al menos 30 nuevos currículos, a partir de las recomendaciones derivadas del ejercicio de identificación de nuevas ocupaciones. - A diciembre de 2011 Bogotá Trabaja se habrá convertido en el sistema que recopila toda la información sobre perfiles ocupacionales en cada una de las localidades. - A diciembre de 2011 todas las localidades de Bogotá contarán con un <i>micrositio</i>, donde podrán alimentar las ofertas y demandas de empleo local.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de perfiles ocupacionales identificados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de visitas a la plataforma interactiva donde se recopilan todos los perfiles ocupacionales ofrecidos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de localidades con <i>micrositio</i> creado y alimentando la plataforma central de Bogotá Trabaja
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de inscritos y de vacantes ofrecidas a través de la plataforma central de Bogotá Trabaja

6.1.2. Proceso formativo para incidir en la inserción productiva

Esta estrategia se desarrollará a través de los siguientes programas:

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>El PDFT concibe la formación para el trabajo como un proceso integral, que incluye acciones orientadas a la formación propiamente dicha, pero que contempla también actividades previas a esta (orientación, diagnóstico) y posteriores (procesos de inclusión productiva).</p> <p>En consecuencia, para lograr este encadenamiento de la formación es imperativo desarrollar un programa de formación enfocado exclusivamente a la articulación entre la fuerza de trabajo y las oportunidades laborales, mediante mecanismos que faciliten el encuentro de la oferta y la demanda en las localidades y en la ciudad, y que tengan una elevada incidencia en la inserción productiva de los/las beneficiarios/as.</p> <p>Esta alternativa requiere la consolidación de instrumentos de seguimiento sobre las necesidades del sector empresarial, para responder de forma más eficiente a las expectativas de corto, mediano y largo plazo que tiene la población, en cuanto a las posibilidades reales de inserción laboral que puede generar la formación para el trabajo.</p> <p>En el corto plazo, la formación para el trabajo debe responder a señales de mercado sobre tendencias ocupacionales actuales y dinámicas productivas.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
Descripción y alcance	<p>Este programa busca hacer eficiente la operación descentralizada de las entidades públicas en materia de formación para el trabajo, a partir de un direccionamiento estratégico liderado, en términos de pertinencia, por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en el marco de las acciones de fortalecimiento institucional (ver ficha Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo) y del Decreto 101 de 2010, que da mayor autonomía a las entidades descentralizadas y un papel de orientador a las entidades centrales del Distrito, además de las recomendaciones que en materia de optimización de gasto establece el Decreto Distrital 294 de 2008.</p> <p>El programa pretende que las personas adquieran las competencias laborales específicas, mediante la implementación de programas de formación laboral, y/o adquieran conocimientos que les permitan complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades técnicas y prácticas a través de programas de educación informal.</p> <p>Así mismo, pretende que los recursos que se invierten en formación para el trabajo se conviertan efectivamente en oportunidades de inserción productiva (laborales o de emprendimiento) para la población beneficiada.</p> <p>El programa se desarrollará mediante dos proyectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto de formación para la inserción productiva en las localidades, con énfasis en las necesidades empresariales actuales y el desarrollo de competencias laborales específicas. 2. Proyecto de formación para la inserción productiva en las localidades, con énfasis en las mega obras y el desarrollo de habilidades técnicas y prácticas necesarias para el desempeño adecuado en las actividades que demanden. <p>El desarrollo del programa incluye las siguientes etapas:</p> <p>I. <i>Etapas de direccionamiento:</i> en la que se definen los programas basados en el monitoreo permanente de las necesidades específicas de los empresarios de la ciudad, con énfasis en lo local, realizado por el grupo de seguimiento de perfiles ocupacionales de la SDDE.</p> <p>El monitoreo se sustenta en dos instrumentos:</p>

**NOMBRE
DEL
PROGRAMA**

Formación para la inserción productiva

1. En el sistema de información sobre el empleo del distrito **Bogotá Trabaja** (<http://www.bogotatrabaja.gov.co>), el cual debe fortalecerse para capturar información sobre perfiles ocupacionales a partir del análisis de demanda y oferta de inscritos en el servicio (ver ficha Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación). El énfasis en la captura de la información debe ser la definición del tipo de competencias requeridas para las vacantes disponibles, contrastado con el perfil de aplicantes e inscritos a través del Sistema de Información.

En la primera etapa de implementación de la iniciativa es necesario aprovechar la información del Observatorio Laboral del SENA, para lo cual es indispensable desarrollar un acuerdo institucional que permita territorializar la información de perfiles más o menos demandados, que se captura y se analiza a través del Observatorio Laboral.

Con este monitoreo se busca establecer las competencias laborales específicas que requieren las actividades más dinámicas, para que estas se conviertan en programas de formación para el trabajo, específicamente en programas de formación laboral (ver protocolo de funcionamiento).

2. Portal de contratación del Distrito (<http://www.contratacionbogota.gov.co>) y diálogo interinstitucional. Mediante esta fuente de información, el grupo de seguimiento de perfiles ocupacionales de la SDDE capturará información con respecto a las obras de infraestructura más relevantes en las distintas localidades del Distrito y, consecuentemente, establecerá los vínculos que permitan articular la formación para el trabajo con la inserción productiva del recurso humano, de acuerdo con los requisitos de perfil de cada una de las obras y la ubicación de las mismas (ver protocolo anexo). El objetivo de este monitoreo es establecer las necesidades, habilidades técnicas y prácticas que requieren las mega obras de la ciudad, para que estas señales se conviertan en programas de educación informal.

La implementación de estos dos mecanismos de monitoreo permitirá tener información pertinente y oportuna sobre necesidades empresariales en el territorio local, y una conexión directa con la demanda de personal, lo que contribuye a mejorar los procesos de inserción productiva.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
	<p>Para orientar inicialmente el trabajo de las alcaldías locales, el PDFT incluye, en el anexo indicativo, la matriz de ocupaciones indicativas de necesidades actuales por localidad y mega obras.</p> <p>A pesar del intento de territorialización de la información, no se debe desconocer la libre movilidad de factores que se registra en el mercado laboral y que debe ser tenida en cuenta en procesos que incluyan tanto la formación como la inserción productiva de la población.</p> <p><i>II. Etapa de formulación de los proyectos</i></p> <p>La SDDE deberá realizar un protocolo concertado con las entidades locales para orientar la pertinencia de la oferta de programas que financian y/o auspician. Este deberá incluir, por lo menos, los siguientes aspectos:</p> <p>Alcance del programa, descripción y justificación del énfasis del proceso formativo.</p> <p>Se debe definir claramente si el proceso formativo busca desarrollar competencias laborales específicas requeridas para el caso de programas de formación laboral, o habilidades, técnicas y prácticas necesarias para las mega obras. Estas deben estar acordes con el direccionamiento estratégico realizado en la etapa I.</p> <p>El ente que formule el proyecto deberá establecer las competencias laborales específicas del programa de formación laboral que habrá de contratarse. Las competencias sobre las que se debe hacer énfasis serán orientadas por el grupo de seguimiento y monitoreo de la SDDE. Esta forma de diseño del programa que se desarrollará, permitirá allanar las condiciones para que se suplan las necesidades establecidas por el sector empresarial, lo que impactará en la pertinencia del programa y permitirá una mejor inserción productiva de la población beneficiada.</p> <p>Para orientar el proceso inicial se incluye un anexo indicativo donde se contemplan las competencias laborales generales y específicas sobre las que se requiere trabajar con mayor interés en cada una de las localidades.</p> <p>Para incentivar el espíritu emprendedor de los/las beneficiarios/as en los procesos formativos, se debe contemplar el desarrollo de un módulo de emprendimiento que incluya un ciclo de fomento al espíritu emprendedor,</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA

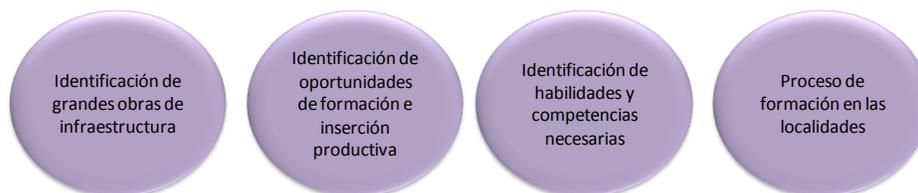
Formación para la inserción productiva

y otro de mecanismos de apoyo para la creación y consolidación de proyectos productivos.

En el caso de los programas de formación para la inserción productiva en las localidades, con énfasis en las necesidades empresariales actuales que desarrollan competencias laborales específicas, se debe solicitar a la institución de formación que incluya un proceso previo de nivelación para el cierre de brechas en competencias laborales generales y competencias básicas, para determinar el tipo de competencias sobre las que se deberá hacer énfasis. Igualmente, partir de lo establecido en la etapa de direccionamiento estratégico y en el resultado de la prueba de orientación vocacional que se aplique a los participantes de los programas.

En el caso del proyecto de formación para la inserción productiva en las localidades con énfasis en las mega obras, la ruta crítica será la siguiente:

Figura 18. Ruta crítica del proceso de formación en mega obras



Las tres primeras etapas serán del resorte de la SDDE, mientras que la etapa de formación será responsabilidad de la alcaldía local. En este proceso se realizarán programas flexibles con base en las necesidades puntuales identificadas para suplir la necesidad en la mega obra identificada.

3. Mecanismos de ponderación y calificación para la contratación de entidades, que debe partir de los parámetros definidos en la ficha Ranking de instituciones. Las entidades con mejor *ranking* tendrán una ponderación mayor, todo en el marco de premiar la calidad de los programas e instituciones contratadas. En todo caso, los incentivos deben promover los programas de formación laboral y de educación técnica y tecnológica y propiciar un esquema de cierre de brechas que posibilite a los beneficiarios acceder a ellos.

4. Indicadores de seguimiento

Se deben establecer criterios de seguimiento de cobertura de inserción

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
	<p>productiva (sin ser este el de mayor preponderancia), el cual se desarrollará conjuntamente con la localidad (ULDE u oficina de Planeación), en el marco del programa Ventanilla local de orientación, formación e intermediación productiva (ver ficha de programa) y de metas logradas, tanto en lo pedagógico como en lo técnico; en el caso de la práctica laboral, se hará seguimiento y se reportará el desarrollo de la misma.</p> <p>Para cada modalidad de formación y programa formulado y auspiciado por las alcaldías locales se debe hacer un informe en el que se contemplen estos aspectos de seguimiento. Este informe de evaluación de los programas con los diferentes aspectos de los mismos se usará para proponer cambios o modificaciones para un mejor desarrollo e impacto de los programas y su implementación posterior.</p> <p>Adicionalmente, periódicamente se debe dar informe del programa a las alcaldías locales, en aspectos académicos y control de asistencia de los alumnos. Esto último servirá, además, para la ejecución presupuestal del rubro correspondiente al pago de auxilios de sostenimiento cuando haya lugar a ellos. Así mismo, para el reemplazo de los/las beneficiarios/as que deserten.</p> <p>III. <i>Etapas de formación de beneficiarios/as.</i> A través de instituciones de formación y del SENA.</p> <p>Una vez formalizados los contratos, las entidades de formación darán inicio a los programas de formación, los cuales deben ser desarrollados de acuerdo con los compromisos y la oferta realizada.</p> <p>Para ello, se creará el banco de entidades y programas de formación para el trabajo y se establecerá el <i>ranking</i> de entidades de formación para el trabajo; se comenzará con las entidades que en la actualidad ejecutan convenios con el Distrito y el SENA y que han sido catalogadas con niveles aceptables de calidad. Esta función, por su naturaleza, será responsabilidad de la Secretaría de Educación Distrital.</p> <p>Para un mayor detalle de los criterios que se tendrán en cuenta en la elección e invitación de entidades de formación que participarán en las convocatorias, se deben contemplar los criterios establecidos en la ficha del programa Ranking de entidades de formación para el trabajo (ver ficha del programa).</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
	<p>IV. <i>Etapa de apoyo económico</i></p> <p>El proceso de apoyo económico para este programa estará ligado a lo establecido en el programa de <i>Creación de un esquema de apoyos económicos a la población beneficiaria de la Formación para el Trabajo</i> del Plan (ver ficha Esquema de apoyos económicos para la formación para el Trabajo).</p> <p>V. <i>Etapa de intermediación productiva</i></p> <p>La etapa final del proceso es la orientación para la inserción productiva de los/las beneficiarios/as, que se desarrolla a través de la Ventana local de orientación, formación e inserción productiva. En esta etapa debe haber un seguimiento por parte de la alcaldía local a los/las beneficiarios/as de los programas y un acompañamiento permanente de la institución formadora (ver ficha Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva).</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de un mecanismo expedito y eficaz de formación para el trabajo e inserción productiva en las localidades, que tenga en cuenta las etapas establecidas. • Consolidación de una alianza con el IDU, Planeación Distrital y los ejecutores de las mega obras de infraestructura, sociales, ambientales y de desarrollo urbano de la ciudad, para generar un mecanismo que facilite la formación para el trabajo desde las localidades en actividades relacionadas con programas de transformación urbana y la inserción productiva de la población capacitada. • Elaboración de manuales, fichas técnicas y protocolos de funcionamiento liderados desde la SDDE para orientar la labor de formulación y ejecución de programas desde las alcaldías locales, con el fin de hacerlos pertinentes. • Montaje y desarrollo de los módulos de emprendimiento: espíritu emprendedor y esquema de formación para el emprendimiento y empresarialismo en las localidades, con el acompañamiento de Bogotá Emprende (SDDE-CCB).
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2012, la SDDE habrá desarrollado y difundido un conjunto de manuales, fichas técnicas y protocolos que le permitirán a las entidades descentralizadas operar bajo procesos estandarizados y esquemas flexibles de formación, que incidan en la pertinencia de los programas impartidos desde las localidades. - A diciembre de 2015, 20 obras de infraestructura o similares que se desarrollen con financiación de la Administración Distrital

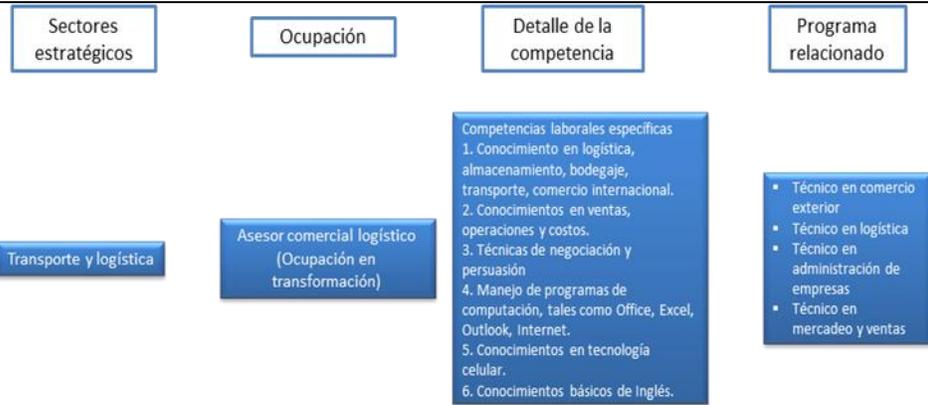
NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para la inserción productiva
	<p>tendrán un componente de formación y absorción de la fuerza laboral de las localidades donde se realicen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2015, 12.000 personas habrán participado en los programas de formación impartidos desde las localidades. El 40% de las personas capacitadas habrá logrado insertarse productivamente a través del acompañamiento realizado por el mecanismo de Ventana local de orientación, formación e inserción productiva.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de obras de infraestructura o similares que se desarrollen con financiación de la Administración Distrital que incluyan el componente de formación y absorción de la fuerza laboral.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas capacitadas mediante este programa, por localidad.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas insertadas laboralmente mediante este programa por localidad.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para sectores estratégicos
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Bogotá avanza hacia la identificación de algunas alternativas promisorias que se ajusten a las potencialidades de la ciudad y se conviertan en motores del desarrollo económico, generen empleo y mejoren la calidad de vida de la población.</p> <p>En el marco del Consejo Regional de Competitividad de Bogotá se desarrolló la Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad de Bogotá y Cundinamarca, y se identificaron 3 sectores promisorios y 17 apuestas productivas.</p> <p>Adicionalmente, la Coalición Regional de Servicios formuló una agenda regional para el sector, en la cual se define un grupo de subsectores y apuestas, con el fin de impulsar el desarrollo competitivo de Bogotá.</p> <p>De otro lado, la ciudad viene promoviendo, a través de Invest in Bogotá, una serie de sectores con potencial de localización en Bogotá, por las facilidades que ofrecen para su localización en términos de costos, recurso humano y mercado.</p> <p>Potencializar la localización de actividades y empresas y aportar en el</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para sectores estratégicos
	<p>mejoramiento competitivo, la innovación y el desarrollo de los sectores estratégicos necesitará un recurso humano adecuado en términos de las competencias laborales generales y específicas.</p> <p>En tal sentido, en el mediano y largo plazo la formación para el trabajo debe responder a los sectores estratégicos y a las apuestas productivas de la ciudad, que serán determinadas por las diferentes instancias públicas y privadas</p>
Descripción y alcance	<p>Este programa busca desarrollar en los participantes las competencias laborales específicas que les permitan aportar con sus conocimientos al desarrollo de los sectores estratégicos que se vienen impulsando en la ciudad y, de esta forma, insertarse productivamente.</p> <p>El proceso de inserción productiva se orienta desde una entidad del orden central distrital y/o desde la entidad formadora, a partir de las necesidades de los sectores estratégicos.</p> <p>Este programa tiene dos proyectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación con pertinencia en los sectores estratégicos 2. Formación a la medida para sectores estratégicos. <p>Formación con pertinencia en los sectores estratégicos</p> <p>El primer proyecto se basa en la necesidad de monitorear a los sectores estratégicos, a través del Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (Ubíkate). Este se constituye, sin lugar a dudas, en el ejercicio más serio de identificación de perfiles ocupacionales y competencias requeridas para dichos perfiles.</p> <p>El objetivo es lograr que las señales, en términos de las competencias requeridas por los empresarios de los sectores estratégicos, contribuyan a estructurar los programas curriculares de las diversas entidades de formación. A manera de ejemplo, en la figura 19 se ilustra el procedimiento de identificación de competencias y su relación con los programas de formación.</p> <p style="text-align: center;">Figura 19. Proceso de identificación de competencias en los sectores estratégicos de la ciudad</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA

Formación para sectores estratégicos



Del monitoreo que se realice a través de este instrumento, la SDDE deberá orientar y propiciar la incorporación en el componente curricular de los programas de formación laboral, técnica y tecnológica que se desarrollen en la ciudad, de acuerdo con la siguiente ruta:

- a. Establecer un comité conformado por el equipo de la Dirección de Competitividad y la Dirección de Formación y Capacitación de la SDDE, con el fin de evaluar las dinámicas productivas de Bogotá, para definir los sectores y actividades estratégicas que permitan fortalecer el mecanismo de monitoreo permanente a través del programa Ubikate.
- b. Designar un funcionario de la Subdirección de Formación y Capacitación para el monitoreo de competencias requeridas en los sectores estratégicos, a partir de los perfiles ocupacionales identificados en el marco del proyecto Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (Ubikate). Así mismo, para que capture la información en términos del conjunto de programas sugeridos en las fichas de perfiles.
- c. A partir de la identificación de competencias y programas, obtenida en la etapa 2, un profesional del área (psicopedagogo, preferiblemente) debe formular recomendaciones con respecto al tipo de programa requerido (formación académica, formación laboral, formación titulada -técnico o tecnológico-) para orientar la formación para el trabajo en sectores estratégicos, que permita impulsar programas de formación laboral, programas técnicos y programas tecnológicos, de acuerdo con las competencias requeridas.
- d. Llevar las recomendaciones formuladas al Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo y propiciar el diálogo permanente con el Ministerio de Educación Nacional y el

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para sectores estratégicos
	<p>SENA bajo el esquema del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, en el marco de las tareas de articulación institucional con la nación que debe asumir la SDDE, para incidir en la pertinencia de los programas técnicos y tecnológicos que se impartan en la ciudad.</p> <p>e. Orientar la formulación de los proyectos de formación que desarrollan las entidades locales relacionados con los sectores estratégicos, Para ello, se deberá tener en cuenta el proceso establecido en la ficha del programa Formación para la inserción productiva desde las localidades, específicamente lo relacionado con las etapas de desarrollo del programa.</p> <p>El proceso de apoyo económico para este programa estará ligado a lo establecido en el programa de <i>Creación de un esquema de apoyos económicos a la población beneficiaria de la Formación para el Trabajo</i> del Plan, relacionado con una Línea de crédito en Banca Capital para formación para el trabajo (ver ficha Esquema de apoyos económicos para la formación para el trabajo).</p> <p>De manera indicativa, y para iniciar el proceso formativo y de discusión, en el anexo 1 se incluyen 115 perfiles con las competencias laborales generales y laborales específicas sobre las que debe formar, para incidir en la pertinencia.</p> <p>Los perfiles incluidos corresponden a los que requieren formación laboral, técnica y tecnológica en seis sectores estratégicos que se vienen impulsando en la ciudad: agroindustria, autopartes, confecciones y textil, cosméticos y aseo, Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC), transporte y logística.</p> <p>Formación a la medida para sectores estratégicos</p> <p>Para el proyecto de formación a la medida para sectores estratégicos, es decir, ajustado a las necesidades específicas de una gran empresa o actividad que se localice en la ciudad, se debe propiciar un diálogo permanente con la agencia de atracción de inversiones de Bogotá Invest in Bogotá y la <i>Coalición Regional de Servicios</i>. El procedimiento para el desarrollo del programa es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> El programa empieza con la identificación de la necesidad por parte de alguna de las dos entidades en un sector específico. Posteriormente, se realiza un diálogo propiciado por la entidad correspondiente, en el cual se establece el perfil de los cargos requeridos y el tipo de competencias que se exigen. La SDDE, a través del grupo de monitoreo permanente a las ocupaciones, establecerá el tipo de programa. El programa formativo puede ser desarrollado directamente por la

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para sectores estratégicos
	<p>SDDE o por una alcaldía local, en caso de que el proyecto para el cual se está capacitando la población tenga una ubicación ya establecida. Para ello, se deberá tener en cuenta el proceso establecido en la ficha del programa formación para la inserción productiva, específicamente en lo relacionado con las etapas de desarrollo del programa.</p> <p>e. El proceso de inserción productiva deberá ser liderado por Invest in Bogotá o la <i>Coalición Regional de Servicios</i>.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el procedimiento de diálogo con Invest in Bogotá y la Coalición Regional de Servicios para la identificación de necesidades puntuales de las empresas de los sectores que se vienen instalando en la ciudad. • Establecer un comité conformado por el equipo de la Dirección de Competitividad y la Dirección de formación y capacitación de la SDDE. • Designar un funcionario de la SDDE que se encargue del monitoreo permanente de los nuevos perfiles ocupaciones identificados en el Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos, en coordinación con Ubíkate.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2015, Bogotá habrá implementado programas de formación con pertinencia e innovación, que le aportan al desarrollo y a la competitividad de los sectores estratégicos impulsados por diferentes entidades, en esfuerzos de cooperación público - privada. - A diciembre de 2014 se habrán implementado 6 programas de formación a la medida en sectores estratégicos que aportarán a la localización de empresas y al desarrollo de los sectores estratégicos de servicios.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas de formación a la medida de sectores estratégicos impartidos en la ciudad. • Número de estudiantes en programas de formación para el trabajo que le aporten a los sectores estratégicos en términos de las competencias laborales específicas desarrolladas. • Número de estudiantes insertados productivamente en empresas de los sectores estratégicos que se vienen impulsando en la ciudad.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para el emprendimiento y el empresarialismo
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Entender la conveniencia para la ciudad de invertir en formación pertinente, que permita formalizar el empleo e incidir en el emprendimiento y mejorar los procesos productivos de las empresas de la ciudad (López, 2010), es un factor relevante para impactar en el mejoramiento productivo de la economía y en su capacidad para incrementar los empleos.</p> <p>En este contexto, el programa busca desarrollar procesos formativos que incidan en el emprendimiento y el reforzamiento de los procesos de desarrollo productivo que se imparten en la ciudad.</p>
Descripción y alcance	<p>La identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio; la elaboración de planes para crear empresas; la consecución de recursos; la capacidad para asumir el riesgo, el mercadeo y las ventas, así como los programas específicos para el reforzamiento de algún proceso productivo en las unidades económicas hacen parte de este programa.</p> <p>Por la naturaleza del mismo, este se enmarca en los programas de educación informal, que buscan renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas en labores muy específicas relacionadas con el desarrollo empresarial y el emprendimiento.</p> <p>Focalizado hacia sectores de alta informalidad que requieren apoyo para el mejoramiento de los procesos productivos, este programa busca reforzar las labores que realizan las personas ya insertadas productivamente.</p> <p>El programa formativo puede ser desarrollado directamente por la SDDE o por una alcaldía local, en caso de que el proyecto para el cual se está capacitando a la población tenga una ubicación ya establecida. Para ello, se deberá tener en cuenta el proceso definido en la ficha del programa formación para la inserción productiva, específicamente el relacionado con las etapas de desarrollo del programa.</p> <p>Para orientar los procesos formativos iniciales deben tenerse en cuenta actividades empresariales en las que se localizan los mayores focos de informalidad. En tal sentido, los sectores comercial e industrial arrojan altos niveles de informalidad, según la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. En particular, actividades como ventas, joyería, artesanías, confecciones y marroquinería se constituyen en alternativas adecuadas para procesos de fortalecimiento empresarial.</p> <p>Adicionalmente, se deben tener en cuenta actividades empresariales que respondan a las necesidades de la población rural de Bogotá, para lo cual es preciso considerar proyectos de servicios ambientales y reconversión productiva, así como aquellos que se articulen con las</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación para el emprendimiento y el empresarialismo
	<p>dinámicas del Plan Alimenta Bogotá y el Megaproyecto Agroindustrial.</p> <p>El proceso formativo culminará con el asesoramiento y direccionamiento para acceder a los servicios de apoyo empresarial que desarrollan las alcaldías locales, la SDDE y Bogotá Emprende.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Montaje y desarrollo de los módulos de emprendimiento: espíritu emprendedor y esquema de formación para el emprendimiento y empresarialismo en las localidades, con el acompañamiento de Bogotá Emprende y el direccionamiento estratégico de la SDDE. • Identificación de entidades e instituciones con capacidad técnica y de infraestructura para operar esta iniciativa. • Elaboración de manuales, fichas técnicas y protocolos de funcionamiento liderados desde la SDDE, para orientar la labor de formulación y ejecución de programas desde las alcaldías locales, con el fin de hacerlos pertinentes.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - En diciembre de 2015 se habrán fortalecido 200 unidades productivas, a partir de procesos formativos que incidan en la formalización y fortalecimiento empresarial.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de unidades económicas fortalecidas a través de procesos formativos en emprendimiento y empresarialismo.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación en bilingüismo desde la localidad
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Con el paso del tiempo, el bilingüismo se ha convertido en una de las competencias más apreciadas en el mercado laboral, en tanto que abre la posibilidad para que bienes y servicios producidos en el Distrito sean ofrecidos a escala global.</p> <p>Esta es y será en el futuro una competencia mínima necesaria para incorporarse al mundo laboral. En este sentido, es fundamental construir un programa que responda de manera práctica a los requisitos específicos planteados desde el sector empresarial.</p> <p>En este contexto, el programa busca generar procesos formativos que incidan en competencias laborales generales.</p> <p>Las competencias relacionadas con el manejo de otro idioma se han</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación en bilingüismo desde la localidad
	convertido en una competencia transversal en la que se deben hacer grandes esfuerzos para mejorar y ampliar su oferta en la ciudad, en el largo plazo.
Descripción y alcance	<p>Este programa busca responder a las demandas actuales y futuras por personal bilingüe en la ciudad. Con este objetivo, se busca desarrollar alternativas de formación para el trabajo que conduzcan efectivamente al desempeño óptimo de las personas en sus puestos de trabajo, pero teniendo en cuenta que esta es una competencia más transversal que requieren muchos de los sectores estratégicos que se vienen impulsando en la ciudad.</p> <p>El proceso formativo debe llevar a los estudiantes a un nivel B2 de idioma, de acuerdo con el Marco Europeo. Se debe exigir al contratista/operador un proceso inicial de comprobación de nivel para clasificar la población e incluirla en el nivel correspondiente.</p> <p>El programa formativo debe desarrollarse directamente por las alcaldías locales. Para ello, se deberá tener en cuenta el proceso establecido en la ficha del programa Formación para la inserción productiva, específicamente en lo relacionado con las etapas de desarrollo del programa.</p> <p>El esquema formativo no contempla la inserción productiva por el énfasis que tiene en desarrollar competencias transversales en los/las beneficiarios/as. Sin embargo, en algunos casos se podrán realizar alianzas para la inserción productiva de los participantes con mejores calidades en su proceso formativo, con la agencia de atracción de inversiones Invest in Bogotá y/o la Coalición Regional de Servicios, respondiendo a necesidades puntuales identificadas por estas instituciones. Sin embargo, el esquema de coordinación para la inserción deberá ser direccionado por la SDDE.</p> <p>En el mediano y largo plazo, la estrategia de bilingüismo debe estar enmarcada en las propuestas de fortalecimiento y mejoramiento de un segundo idioma en la educación básica y media, establecido en el Plan Sectorial de Educación 2008-2012: Educación de calidad para una Bogotá Positiva, y en el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016 (PNDE): Un Pacto Social por el Derecho a la Educación.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de entidades e instituciones con capacidad técnica y de infraestructura para operar esta iniciativa. <ul style="list-style-type: none"> • Estructuración de un programa de formación en idiomas orientado al trabajo. • Elaboración de manuales, fichas técnicas y protocolos de funcionamiento liderados desde la SDDE, para orientar la labor de formulación y ejecución de programas desde las alcaldías locales, con el fin de hacerlos pertinentes.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación en bilingüismo desde la localidad
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el procedimiento de diálogo con Invest in Bogotá y la Coalición Regional de Servicios, para la identificación de necesidades de bilingüismo puntuales de empresas de los sectores que se vienen ubicando en la ciudad.
Metas	- A diciembre de 2016 se habrán formado 4.000 personas en el manejo de un segundo idioma.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de estudiantes formados en programas de segundo idioma.
	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción que registran los empresarios con respecto a la calidad de los funcionarios bilingües contratados.

NOMBRE DEL PROYECTO	Nivelación de competencias para la inserción productiva
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>A pesar del avance en la construcción de modelos pedagógicos, y de directrices para fortalecer la educación media y en la provisión de un nivel adecuado de competencias generales y de orientación laboral en los estudiantes de la ciudad, existe un buen número de potenciales beneficiarios de los programas de formación que requieren un acompañamiento y un proceso formativo que les permita nivelar sus competencias, tanto generales como laborales.</p> <p>Por lo tanto, se requiere la implementación de una iniciativa que permita poner en un nivel de competencias estándar a la población identificada.</p>
Descripción y alcance	<p>Este programa, aunque no hace énfasis en la inserción productiva de los participantes, es el mecanismo para intervenir en la nivelación de competencias laborales generales y competencias básicas necesarias para el desarrollo de cualquier actividad productiva. Esta es una labor puntual de mediano y largo plazo de la Secretaria de Educación Distrital (SED), pero necesita ser reforzada para que en el corto plazo las personas alcancen las condiciones mínimas en competencias.</p> <p>El programa incluye acciones de corto plazo para nivelar a quienes quieren incorporarse al mundo laboral pero no cuentan con las competencias mínimas necesarias. Y acciones de mediano y largo plazo que se deben enmarcar en lo propuesto en el Plan Sectorial de Educación 2008-2012: Educación de calidad para una Bogotá Positiva, específicamente en relación con las acciones de fortalecimiento de la calidad de la educación de los/las ciudadanos/as, establecida en los programas que buscan el fortalecimiento de los procesos de enseñanza de la lectura y la escritura, y la profundización del aprendizaje de las</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	Nivelación de competencias para la inserción productiva
	<p>Matemáticas y las Ciencias.</p> <p>El programa se desarrollará mediante dos proyectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación para el cierre de brechas básicas y laborales generales (preformación). 2. Formación académica con énfasis en competencias laborales generales. <p>Formación para el cierre de brechas básicas y laborales generales</p> <p>El desarrollo de este programa parte de las brechas identificadas en competencias, a través de la Prueba de Orientación Vocacional y Ocupacional que se aplicará a las personas inscritas en el sistema de información de los beneficiarios de la formación para el trabajo, en cada una de las localidades.</p> <p>Las competencias básicas sobre las que se debe hacer énfasis son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral • Pensamiento analítico y conceptual • Identificación de problemas y análisis para la toma de decisiones. <p>Las competencias laborales generales que serán objeto del cierre de brechas son específicamente intelectuales (toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración) y las personales (orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional, adaptación al cambio).</p> <p>El proceso de formación se podrá desarrollar de dos formas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mediante un programa de formación auspiciado o financiado directamente por la alcaldía local, para ser ejecutado directamente por una institución de formación para el trabajo. 2. Como un módulo especial en el programa de Formación para la inserción productiva con énfasis en las necesidades empresariales actuales, descrito en la ficha de programa (ver ficha del programa Formación para la inserción productiva). <p>Adicionalmente, se debe realizar, en el mediano plazo, un reforzamiento de las competencias básicas y las competencias laborales generales en los alumnos de grado 10 y 11 de los colegios distritales. Este trabajo debe realizarse conjuntamente con las principales universidades de la ciudad, para que los alumnos próximos a graduarse realicen trabajo de cierre de brechas en comunicación oral, pensamiento analítico y conceptual e identificación de problemas y análisis para la toma de decisiones.</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	Nivelación de competencias para la inserción productiva
	<p>Formación académica con énfasis en competencias laborales generales</p> <p>En este proyecto, los participantes podrán mejorar algunas de las competencias laborales generales que les brindarán conocimientos transversales para incorporarse al mundo productivo, pero que no necesariamente implican una inserción productiva directa. Su ejecución estará directamente a cargo de las alcaldías locales, pero con el direccionamiento de la SDDE.</p> <p>El proceso formativo hará énfasis en las competencias laborales generales organizacionales, interpersonales y tecnológicas.</p> <p>El desarrollo del proyecto incluye las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direccionamiento estratégico: a partir del monitoreo permanente realizado a través del Sistema de Información de Empleo del Distrito Bogotá Trabaja y del sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos, Ubíkate (ver ficha del programa Monitoreo Permanente de perfiles y tendencias ocupacionales), se identificarán las competencias laborales generales que más demandan las empresas y demandarán los sectores estratégicos de la ciudad. 2. Ruta crítica para la formulación del proyecto: se seguirá la ruta crítica establecida en la ficha del programa de Formación para la inserción productiva, teniendo en cuenta el protocolo de contratación sugerido. <p>Para orientar los procesos formativos iniciales, en el anexo 1 se incluyen las principales competencias laborales generales identificadas como prioritarias por los empresarios en cada una de las localidades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Formación de beneficiarios. El proceso de formación se realizará a través de instituciones de formación y/o del SENA. <p>En esta etapa se llevarán a cabo las actividades que conduzcan a la creación de un Banco de Entidades, que permitan la definición y promoción de estándares de calidad, así como programas de transferencia de metodologías hacia las respectivas entidades.</p> <p>Para ello, se creará el Banco de Entidades y programas de formación para el trabajo y el <i>ranking</i> de entidades de formación para el trabajo, y se comenzará con las que en la actualidad ejecutan convenios con el Distrito y el SENA y que hayan sido catalogadas con niveles aceptables de calidad. Esta función, por su naturaleza, será responsabilidad de la Secretaría de Educación Distrital.</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	Nivelación de competencias para la inserción productiva
	<p>Para un mayor detalle de los criterios que se deben tener en cuenta en la elección e invitación de entidades de formación que participarán en las convocatorias, deben consultarse los parámetros establecidos en la ficha del programa Ranking de entidades de formación para el trabajo (ver ficha del programa).</p> <p>4. Esquema de apoyo económico</p> <p>El proceso de apoyo económico para este programa estará ligado a lo establecido en el programa de Esquema de apoyos económicos para la formación para el trabajo.</p> <p>En este proceso no se incluye la etapa de inserción productiva, ya que la incidencia en esta es indirecta, al no reforzar competencias laborales específicas en los participantes. Sin embargo, cabe aclarar que el fortalecimiento de estas competencias permitirá mejorar en el largo plazo las posibilidades de inserción de los beneficiarios/as.</p>
Acciones	<p>Este programa contempla las siguientes acciones de corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de entidades e instituciones con capacidad técnica y de infraestructura para operar la iniciativa descrita. • Convenio con las principales universidades y de mayor calidad de la ciudad para que se establezca un esquema de misión universitaria con los alumnos próximos a graduarse, como requisito de opción de grado. Quienes opten por esta vía deberán prestar su servicio de misión universitaria dando cursos para el cierre de competencias básicas a los beneficiarios de la formación. Esta labor deberá ser responsabilidad de la SED. • Definición de la estandarización necesaria para lograr efectivamente el cierre de brechas, lo cual implica dar directrices para la valoración de las propuestas curriculares de las entidades y universidades que ejecutarán el programa. Se debe partir de lo establecido en el alcance del programa en cuanto a los énfasis en competencias básicas y laborales generales que debe tener el proceso formativo. • En el mediano plazo, será labor de la SDDE, en su función de articulación interinstitucional, identificar las principales brechas, para poder fortalecer la calidad en la educación básica y media, que permita reducir las brechas existentes en competencias básicas y laborales generales. Específicamente, en el marco del Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo se deberá discutir y presentar los principales resultados a la SED. <p><i>En el largo plazo, las acciones deben ser las expuestas en el Plan Sectorial de Educación 2008-2012, tales como:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría y acompañamiento pedagógico en el diseño, desarrollo

NOMBRE DEL PROYECTO	Nivelación de competencias para la inserción productiva
	<p>y evaluación de los proyectos institucionales de lectura, escritura y oralidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección, publicación y socialización de estrategias didácticas de lectura y escritura desde las distintas áreas. • Desarrollo de concursos de cuento, poesía y ensayo (histórico, político, científico, etc.). • Eventos y talleres de lectura, escritura y oralidad. • Fomentar el desarrollo del pensamiento y el conocimiento matemático y científico desde el primer ciclo. • Diseñar y desarrollar proyectos de investigación con la participación de docentes y estudiantes. • Organizar en cada uno de los ciclos el uso intensivo de los laboratorios de Ciencias, Biología, Física y Química. • Conformar clubes, centros de interés o semilleros de investigación. • Visitar centros interactivos de ciencia y parques tecnológicos como actividades curriculares y extracurriculares. • Participar en eventos locales, distritales, nacionales e internacionales, ferias, seminarios y congresos relacionados con la ciencia. • Estimular la creación de redes de maestros y alumnos en Matemáticas y Ciencias para cualificar su labor educativa y fortalecer la comunidad de docentes investigadores.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2015, la opción Misión Universitaria habrá contribuido a la formación de la fuerza laboral de la ciudad, y al cierre de brechas de competencias en los estudiantes del Distrito. - A diciembre de 2016, el 80% de la población con deficiencias en sus competencias y que recibe formación con fondos distritales habrá tenido una etapa de nivelación de las mismas y podrá optar a una mayor gama de alternativas de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formadas en procesos que desarrollen competencias laborales generales organizacionales, interpersonales y tecnológicas. • Protocolo base con directrices curriculares y de dotación de infraestructura física y humana que servirá de base para escoger y negociar con las Entidades (LB: 0). • N° de estudiantes en la opción Misión universitaria. (LB: 0). • Porcentaje de beneficiarios/as con falencias en competencias básicas, nivelados/as (LB: 0%).

NOMBRE DEL PROYECTO	Promoción de la movilidad en los ciclos educativos
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Pese al avance en la definición de directrices tanto de política como normativas para hacer realidad una mayor movilidad entre ciclos y tipologías educativas, aún se está lejos de lograr un esquema operativo y viable. Entre otras cosas, por la baja o nula estandarización de currículos, deficientes mecanismos de seguimiento y promoción de la calidad, y en el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, por el bajo status de sus programas.</p> <p>Lo anterior ha limitado las posibilidades de promoción y desarrollo de los procesos educativos y de inserción productiva de los ciudadanos y ciudadanas, con impactos no solo en términos sociales, sino también en el potencial productivo y competitivo de la ciudad. Por ello, es imperativo que la ciudad y su administración emprendan un proceso de impulso y promoción de la movilidad entre los ciclos educativos.</p>
Descripción y alcance	<p>Se diseñarán y promoverán los mecanismos interinstitucionales, curriculares y normativos si hubiera lugar, para promover el mandato legal y de política de creación de ciclos propedéuticos y de movilidad entre los sistemas educativos. En especial, se estudiará y establecerá cómo hacerlo en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Este proceso será el fruto de un acuerdo de cooperación entre las instancias distritales involucradas en el tema.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de un equipo multidisciplinario entre las secretarías involucradas, en especial la SDDE y SED, para que aborde, de manera integral, el proceso formativo en todas sus dimensiones. Será el encargado de dar las recomendaciones y promover la operatividad y aplicación de los ciclos propedéuticos a lo largo de todo el ciclo educativo. Así mismo, determinará un plan de acción para promover las soluciones identificadas. • Desarrollo de metodologías que permitirán la movilidad entre los sistemas educativos, orientados a la construcción de un proyecto de vida basado en el enfoque de competencias. En especial, se desarrollará una metodología curricular e institucional que facilite hacer viable la movilidad entre la educación para el trabajo y el desarrollo humano, específicamente la formación laboral y la técnica y tecnológica, así como de estas últimas a los niveles universitarios superiores. • Estandarización del lenguaje común entre la formación técnica, tecnológica y la educación para el trabajo y las carreras universitarias, en términos de perfiles de salida esperados en cada

NOMBRE DEL PROYECTO	Promoción de la movilidad en los ciclos educativos
	nivel educativo y formativo, así como de competencias adquiridas ¹²² .
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2012 se habrá conformado un equipo interdisciplinario e intersectorial en la Administración Distrital, conformado por la SDDE y SED, encargado de establecer los “cuellos de botella” que impiden la movilidad entre ciclos y sistemas educativos, y de los mecanismos para superarlos. - A diciembre de 2016, el 30% de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano tendrán currículos y procesos compatibles con la posibilidad de que los estudiantes puedan continuar sus procesos formativos en otros eslabones de la cadena educativa, como la educación técnica y tecnológica. - En el año 2018, el 100% de los beneficiarios de los programas de formación, financiados por los distintos niveles de la Administración Distrital, habrán recibido una educación para el trabajo con los más altos estándares de calidad y pertinencia, que les permitirán seguir avanzando en sus procesos educativos y formativos a lo largo de toda su vida.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de trabajo conformado (LB: 0).
	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción para promover la movilidad entre ciclos y sistemas, definido y aprobado (LB: 0).
	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con currículos y procesos compatibles con la posibilidad de continuar los procesos formativos en otros eslabones de la cadena educativa (LB: 0).

6.1.3. Encuentro de las demandas productivas actuales y futuras con la fuerza de trabajo

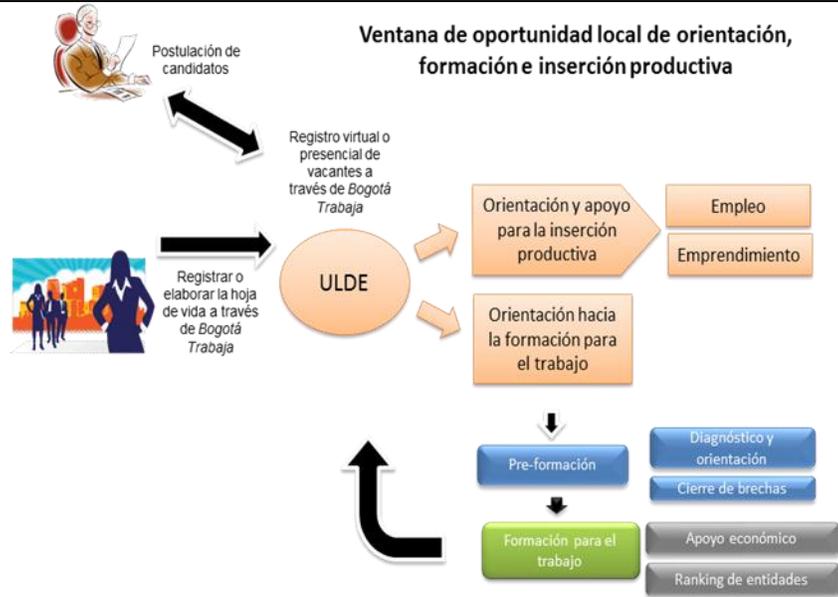
Las fichas de los programas relacionados con la estrategia operativa número 3 son las siguientes:

¹²²Esta acción es tomada de López M. y J. Libreros (2010), *Formación, funcionamientos y capacidades*. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico, adelantada por un grupo de expertos para la SDDE.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Las experiencias exitosas alrededor de las políticas gubernamentales de formación para el trabajo muestran que es necesario trascender el esquema basado en la formación exclusiva en las aulas de clase, hacia otros modelos más comprensivos e integrales que permitan la confluencia o combinación de otras políticas activas del mercado laboral: subsidios de sostenimiento, al salario, intermediación laboral y apoyo y promoción del espíritu emprendedor.</p> <p>De tal manera, Bogotá tiene que ofrecer un abanico amplio e integral de servicios a sus ciudadanos y ciudadanas, que maximice el impacto en los beneficiarios de la política pública, al mismo tiempo que se racionalizan los recursos disponibles.</p>
Descripción y alcance	<p>Se busca generar un esquema de acompañamiento continuo en el proceso de inserción productiva, que incluya la orientación, la formación y la intermediación productiva, a través de un proceso de seguimiento y vinculación con los programas de emprendimiento. Todo esto apoyado en desarrollos informáticos que permitan el uso de ventanillas y procesos de orientación integrados y únicos para las/los ciudadanas/os, con énfasis en lo local, teniendo en cuenta que es allí donde puede tener un mayor impacto la operatividad de los procesos.</p> <p>Las alcaldías locales, específicamente las ULDE o la ULEP, tendrán la tarea de conectar las demandas en materia de formación, con las distintas posibilidades que se les ofrecen: intermediación laboral, orientación y apoyo para la inserción productiva (empleo y emprendimiento) y orientación hacia la formación para el trabajo.</p> <p>El esquema de funcionamiento de la Ventana se ilustra en la figura 20.</p> <p style="text-align: center;">Figura 20. Esquema de funcionamiento de la Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA

Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva



El proceso comienza con la inscripción de hojas de vida y de vacantes, y/o convocatoria de los/las beneficiarios/as, a través de acciones de promoción en medios de comunicación, de redes locales, y de la selección de los que pertenecen a la población objetivo en cada una de las localidades. Las dos primeras acciones se desarrollan en la localidad a través del Sistema de Información de Empleo **Bogotá Trabaja**. La consolidación de esta herramienta en lo local permitirá mejorar el monitoreo a las competencias requeridas por los empresarios y la orientación de las acciones de direccionamiento estratégico que debe asumir la SDDE.

Las personas que cumplan el perfil de competencias requerido para una vacante, o que tengan la idea de iniciar un proceso productivo, se direccionarán hacia el proceso de intermediación productiva, ya sea para aplicar a la vacante (a través de **Bogotá Trabaja**), o para acercarse a los diversos esquemas de apoyo al emprendimiento que se vienen desarrollando en la ciudad (directamente en la ULDE local). Aquellas personas que puedan optar por un enganche laboral serán orientadas en aspectos de presentación para un trabajo y en técnicas de preparación de hojas de vida y de entrevistas.

Esta fase contiene los procesos relacionados con la intermediación laboral (orientación e inserción laboral), así como aquellos relacionados con los servicios de capacitación y/o financieros orientados a promover el

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva
	<p>emprendimiento. Adicionalmente, se identifican las condiciones de empleabilidad de los potenciales beneficiarios. De acuerdo con el resultado, se le brinda orientación y acceso al servicio de búsqueda de empleo de Bogotá Trabaja.</p> <p>Las personas que no cumplan el perfil requerido o los/as convocados/as a través de acciones de promoción entrarán en el proceso de evaluación del nivel de competencias, se les aplicará la prueba de evaluación vocacional y de competencias (PIVOC) adaptada para este propósito, y con ello se dará la orientación de los pasos que se seguirán, que pueden ser acciones de preformación (cierre de brechas), formación para la inserción laboral o emprendimiento.</p> <p>En todo caso, una vez que se haya hecho el proceso de selección y orientación, las ULDE incluirán a los participantes en el Banco de Beneficiarios, para efectos de hacer seguimiento y actualizaciones posteriores. Esta información debe ser periódicamente actualizada y retroalimentada con las ULDE.</p> <p>Seguidamente, los/las beneficiarios/as reciben información sobre sus posibilidades y alternativas de comienzo de su proceso en la prueba. Aquellas personas con deficiencias en sus competencias serán enviadas a la respectiva entidad formadora seleccionada para tal fin; las personas aptas para empezar su programa de formación serán orientadas y aconsejadas sobre las mejores alternativas, dadas sus preferencias y las posibilidades de inserción laboral (ver ficha de programa Orientación ocupacional y de competencias).</p> <p>En esta fase se prepara todo lo relacionado con la convocatoria de programas de formación y de cierre de brechas. Se adjudican los programas y se juntan con los beneficiarios según sus perfiles y resultado de la orientación previa. Se hace seguimiento al desarrollo del programa, se monitorea la deserción y se promueve su disminución.</p> <p>Una vez realizado el proceso formativo, las personas volverán a la ULDE, instancia que realizará el proceso de intermediación productiva, de acuerdo con las vacantes disponibles, y/o direccionará a procesos productivos a las personas que, posterior al proceso formativo, tengan una idea de negocio.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del protocolo de funcionamiento de cada uno de los procesos establecidos desde la ventanilla.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva
	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del esquema operativo presencial para el funcionamiento de la ventanilla en cada localidad. • Gestión de acuerdos de cooperación público – privado para la operación del sistema. • Gestión de la vinculación de Bogotá Emprende a la estructura de la ventanilla para el apoyo a los procesos productivos que surjan con posterioridad a los procesos formativos. • Armonización de los diferentes actores públicos y privados en la operación de la estrategia de inserción productiva, a través del emprendimiento. • Coordinación entre las herramientas de Bogotá Trabaja y los procesos establecidos para el funcionamiento de la ventanilla única de orientación, formación e intermediación productiva. • Ampliación y estandarización de los contenidos de la plataforma actual para adaptarlos a las localidades. • Plataforma de información unificada de intermediación laboral local. • Implementación de una prueba piloto en dos localidades para evaluar el funcionamiento de la ventanilla única, con especial participación de las ULDE.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2012 se habrá creado el esquema institucional y la plataforma tecnológica que permitirá la orientación laboral y vocacional de los procesos formativos y de la inserción productiva, en un proyecto integrado, mediante el uso de ventanillas únicas. - En diciembre de 2013, todas las localidades estarán vinculadas al esquema de ventanillas únicas para la orientación integral de sus beneficiarios/as. - En diciembre de 2014, el 40% de los/las beneficiarios/as de la formación laboral y usuarios de la ventanilla única habrán accedido a los servicios del programa Bogotá Emprende o de otros esquemas de apoyo al emprendimiento, bien sea en términos de apoyo financiero o de capacitación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Firma de convenios para coordinar los servicios de las ventanas de oportunidad local (LB: 0). • Número de localidades con el servicio de la ventana de oportunidad local en funcionamiento (LB: 0). • Plataforma informática estándar diseñada y funcionando (LB: 0). • Número de ciudadanos y ciudadanas orientados/as en los servicios ofrecidos por la ventanilla única (LB: 0).

NOMBRE DEL PROGRAMA	Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>La ciudad enfrenta grandes retos para construir el propósito que se ha trazado la Administración Distrital de hacer de Bogotá una ciudad incluyente, equitativa, participativa y competitiva. En ese propósito se ha avanzado en muchos frentes: la ciudad es ejemplo de políticas públicas incluyentes, con un profundo compromiso por el goce efectivo de los derechos de sus ciudadanos; así mismo, ha construido un proceso de modernización de su infraestructura, y está elaborando una política de competitividad y desarrollo tecnológico que servirá de soporte para que apunte la consolidación de una economía moderna y pujante. En este andamiaje, un elemento catalizador será la promoción de las capacidades y potencialidades de las personas.</p> <p>No obstante los avances, es aún muy amplio el camino por recorrer. En particular, se debe avanzar hacia la creación de una masa crítica de personas con la formación compatible con los retos en materia de competitividad y de crecimiento económico, que le aporten a la ciudad y a los sectores estratégicos en términos de innovación y desarrollo tecnológico.</p> <p>Sobre todo, se requiere contar con una institución de formación que integre el proceso formativo, para tener una fuerza laboral con la capacidad de aprender constantemente, y donde se puedan generar procesos de innovación y desarrollo tecnológico que se conviertan en los catalizadores del adelanto de los sectores estratégicos de la ciudad, para su posicionamiento competitivo de alto nivel en el contexto internacional.</p> <p>En tal sentido, se propone avanzar en la provisión de una institución de formación tecnológica de más largo alcance, que responda de manera más precisa y enfocada a los requerimientos de los sectores líderes y promisorios, con énfasis en la innovación y el desarrollo tecnológico.</p> <p>Bogotá está en mora de consolidar una institución formativa de los más altos estándares de calidad y pertinencia, que responda y pueda ofrecer la mano de obra del más alto nivel técnico y tecnológico que requiere la apuesta de modernización del sector productivo, y que le aporte en el desarrollo e innovación de productos y procesos a las apuestas productivas que se vienen promocionando en la ciudad y en la región.</p> <p>Precisamente, uno de los criterios de calidad hace referencia a los ambientes adecuados e infraestructura que deben tener las instituciones de formación, que permitan la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico. Hasta el momento, las estrategias implementadas en la ciudad buscan incidir en la cobertura de los</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
	programas, pero tienen serias restricciones para realizar un aporte real a la innovación y al desarrollo tecnológico de los sectores estratégicos de la ciudad.
Descripción y alcance	<p>Crear o adaptar una Institución de educación superior de carácter público, pero con participación privada, para proveer la mano de obra de alto nivel de calificación y el desarrollo aplicado que las empresas de los sectores estratégicos de la ciudad requieren.</p> <p>La institución de educación superior de carácter técnico y tecnológico debe estar soportada en ciclos propedéuticos de calidad y estándares curriculares, que les permita a los egresados diversas trayectorias educativas y laborales. Sus programas tendrán que responder de manera flexible a las necesidades de mano obra que requiere la estrategia de competitividad y productividad de la ciudad. Su gestión, orientación y direccionamiento debe ser el fruto de un acuerdo estratégico de cooperación público-privada.</p> <p>Tendrá una infraestructura física-tecnológica y un equipo humano adecuados para garantizar los estándares de calidad y pertinencia que requieren las tendencias y apuestas productivas de Bogotá. Además, se convertirá en un instrumento de promoción social, al acoger a los jóvenes de los sectores populares de la ciudad, dándoles los instrumentos para ser altamente productivos y con proyectos de vida exitosos.</p> <p>A la luz de estos elementos, es posible vislumbrar tres escenarios para desarrollar este programa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación y/o fortalecimiento de una de las entidades distritales (pública o privada) con el fin de dotarla de la infraestructura necesaria y de la capacidad técnica y humana para ofrecer una educación tecnológica de alto nivel, alineada con las apuestas productivas de la ciudad. 2. Creación de una nueva entidad con la capacidad técnica, financiera y de infraestructura para proveer una educación tecnológica de alta calidad y alineada con los sectores estratégicos que se quieren impulsar en la ciudad. 3. Financiamiento de centros de formación especializados, administrados por gremios sectoriales, en una estrategia de cooperación público – privada.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
	<p>Este programa complementaría el que impulsa la Secretaría de Educación Distrital, que busca la ampliación en la cobertura y acceso de los estudiantes de los colegios distritales a la educación superior. El programa de creación o adaptación del instituto tecnológico hace énfasis en la innovación y el desarrollo tecnológico, de cara a generar un cambio productivo importante para el posicionamiento competitivo de los sectores estratégicos que se vienen impulsando en la región. Adicionalmente, se debe apuntar al desarrollo de sectores de media y alta tecnología de la ciudad; en tal sentido, los procesos formativos deben fortalecer el desarrollo de los siguientes sectores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de las TIC y de la industria del <i>software</i> • Industria automotriz y de autopartes • Industria cosmética • Industria (productos químicos y plásticos) • Moda, diseño y desarrollo textil • Salud de alta complejidad <p>Algunos programas relacionados con estos sectores en los que puede impulsarse una oferta en la ciudad, debido a la inexistencia actual de los mismos en la oferta formativa, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnico en operación de aeronaves • Tecnología en refrigeración • Tecnólogo de corte y patronaje • Tecnología en el diseño y desarrollo de <i>software</i> y comunicaciones • Tecnología en el diseño de máquinas y equipos automatizados y diseño de producto. <p>Sin embargo, cabe resaltar que la oferta de programas puede ampliarse e incluso repetirse con la que tienen otras entidades, pero el énfasis que se le debe dar a estos programas y al instituto tecnológico en sí es su capacidad para aportar en la innovación y el desarrollo tecnológico, de cara a un aporte real a los sectores identificados y al desarrollo de altos estándares de calidad en la oferta educativa que forma, incluso por encima de las condiciones de calidad establecidas en la actualidad en la ciudad.</p>
Acciones	Por la complejidad política y de gestión, la creación y consolidación de esta iniciativa se tendría que desarrollar en dos fases:

NOMBRE DEL PROGRAMA	Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
	<p><i>Fase de dimensionamiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un comité conformado por la SED, SDDE y Secretaría Distrital de Planeación – SDP-, que se encargará de identificar la viabilidad de la propuesta y la promoción de la misma. • Definir el perfil y actores involucrados en la promoción, creación y consolidación de la institución. • Desarrollo de los acuerdos y convenios público-privados que contribuirán a la creación y consolidación de la institución. • Diseño de la estructura institucional y financiera que mejor convenga para cumplir con el objetivo. • Diseño de la ruta crítica necesaria para hacer realidad esta nueva institución. Definir la mejor opción de creación de la misma, bien a partir del uso de infraestructura existente, mediante convenio con alguna institución privada o de la construcción de una nueva infraestructura. <p><i>Fase de creación y consolidación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos físicos, humanos y financieros para concretar la iniciativa. • Construcción del plan de negocios de la institución y definición de las alianzas estratégicas con el sector privado y público a que haya lugar. • Elaboración de los currículos y demás requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional para darle vida jurídica, y concretar la aprobación del Ministerio. • Diseño de los itinerarios formativos y educativos orientados a ciclos propedéuticos, que permitan a los estudiantes el tránsito al sector productivo o a niveles educativos superiores. • Llevar a cabo una campaña de posicionamiento estratégico del instituto en todos los actores de la ciudad: ciudadanos/as, empresarios/as, academia, sociedad civil organizada y sectores públicos. Esta debe estar enmarcada en la función de fortalecimiento institucional propuesta para la SDDE, específicamente en su interés de posicionar la formación técnica y tecnológica y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. • Diseñar una política de calidad y pertinencia en los procesos y currículos de la institución, que sean garantes de la consolidación de esta estrategia.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (sectores de media y alta tecnología)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - En diciembre de 2012 se habrá dimensionado y definido la ruta que se seguirá para la creación del Instituto Tecnológico de Bogotá. - A mediados de 2013 se habrán concretado y firmado las alianzas con el sector privado que soportarán la puesta en marcha de la institución. - En diciembre de 2013 se habrá aprobado, por parte del Concejo de la ciudad, la viabilidad de la iniciativa. - En diciembre de 2013 se tendrán diseñados y terminados los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional para solicitar la aprobación de ese organismo. - En 2014, el instituto tendrá vida jurídica y se hará su lanzamiento y apertura. - En 2015, la entidad ya será referente nacional y en la ciudad por su novedoso proyecto educativo y formativo. - En 2016, la cobertura será cercana a los 20.000 estudiantes, de los cuales al menos el 60% provendrá de los sectores populares de la ciudad. - En 2017, la institución será ejemplo de un proceso pedagógico y administrativo que logró combinar las exigencias productivas de la ciudad, con altos estándares de calidad y con la promoción social de sus estudiantes. - En 2020, el Instituto Tecnológico de Bogotá será el proveedor de la oferta de mano de obra de los sectores que sustentarán el desarrollo competitivo y productivo de la ciudad. Así mismo, será reconocido a nivel internacional como la experiencia de este tipo más innovadora y exitosa.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de estudiantes anuales formados en el Instituto Tecnológico de Bogotá.

6.2. Programas y estrategias transversales

6.2.1. Lineamientos estratégicos y de política

Esta estrategia se desarrollará mediante la puesta en marcha de cuatro programas que buscan fortalecer la capacidad de direccionamiento y coordinación y la capacidad institucional de la Administración Distrital y local para incidir en la pertinencia y orientación de la formación para el trabajo en la ciudad.

Los siguientes programas hacen parte de esta estrategia:

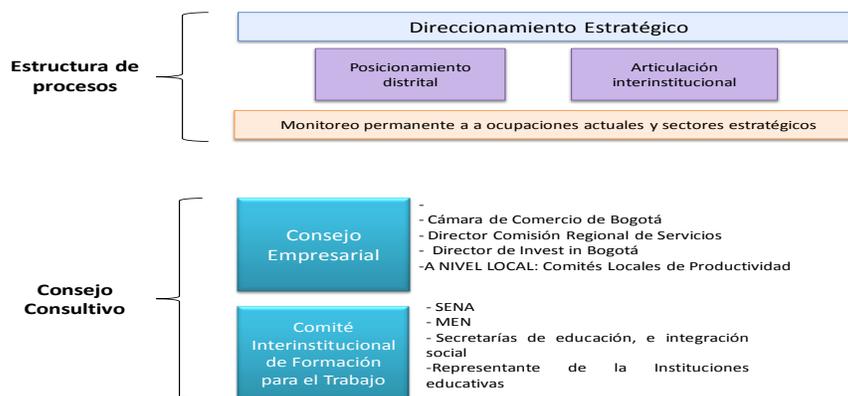
NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>El Plan Distrital de Formación para el Trabajo se concibe como un sistema complejo en el cual interactúan múltiples actores en la consecución de los objetivos, programas, proyectos y acciones planteados. En este sentido, es fundamental contar con una entidad coordinadora que se ocupe del direccionamiento estratégico para incidir en la pertinencia de la formación para el trabajo en la ciudad, así como en la gestión, evaluación y seguimiento al conjunto de proyectos y actividades que componen el PDFT.</p> <p>El fortalecimiento incluye mejorar la capacidad de propiciar el diálogo permanente con el sector empresarial, en un ejercicio de cooperación público - privada que tome elementos de experiencias como Bogotá Emprende, Invest in Bogotá y la Comisión Regional de Competitividad.</p> <p>Bajo este esquema, actores representativos de distintos colectivos y agremiaciones de la ciudad podrán aportar en la construcción de un sistema complejo e integral, que vaya más allá de la visión economicista en la formulación de la política pública, para dar lugar a análisis que tengan en cuenta las dimensiones poblacional, de derechos y territorial.</p>
Descripción y alcance	<p>Fortalecer el papel de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como la institución que coordina y direcciona la formación para el trabajo en la ciudad, de una manera integral y estratégica, en términos de pertinencia, innovación y orientación de los programas, en estrecha relación con el sector empresarial, en un marco permanente de cooperación público –privada. La SDDE deberá convertirse en la instancia orientadora para hacer el proceso de formación para el trabajo más pertinente y para coordinar acciones que permitan incidir en el mejoramiento de los estándares de calidad (tarea a cargo de la SED).</p> <p>El objetivo será posicionar la formación para el trabajo en el Distrito Capital, de tal forma que se constituya en una alternativa digna y efectiva para la inserción productiva de la población bogotana.</p> <p>El fortalecimiento incluirá asumir nuevas funciones para mejorar la articulación entre las distintas entidades del nivel nacional, con las disposiciones e instituciones distritales y locales. A la vez, asumir un nuevo papel como orientadora de las instituciones públicas y privadas</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>para mejorar la pertinencia e innovación de la oferta educativa, principalmente la de formación para el trabajo, de tal forma que responda a la estructura productiva del Distrito y a las tendencias y apuestas productivas de esta oferta.</p> <p>La estructura funcional para el fortalecimiento institucional tendrá un consejo consultivo público–público–académico (Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo) y público-privado (Consejo empresarial) y a nivel local los comités locales de productividad y competitividad, con representantes de alto nivel de la Administración Distrital, el sector empresarial y las instituciones de formación para el trabajo.</p> <p>El papel de las instancias consultivas será el de identificar cambios en las tendencias y necesidades formativas y discutir los elementos referentes a la pertinencia, equidad, calidad e innovación de la formación para el trabajo en el Distrito Capital.</p> <p>Específicamente, se busca ampliar el papel del Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo, involucrando otras instituciones públicas y académicas de gran relevancia, para articular las acciones y mejorar la coordinación interinstitucional en términos de la pertinencia, la innovación, la equidad y la calidad de la formación para el trabajo.</p> <p>Serán funciones del Comité Interinstitucional proponer y orientar los canales de comunicación con el sector productivo, que faciliten la inserción laboral y posibiliten prácticas empresariales de los beneficiarios. Fomentar los cambios normativos y la expedición de decretos que posibiliten el desarrollo y la aplicación del proceso propuesto, en los casos a que hubiere lugar, así como promover los mecanismos para que la formación sea orientada por las necesidades de las empresas.</p> <p>La estructura de procesos busca llenar el vacío institucional identificado en el diagnóstico estratégico en términos de una instancia orientadora del proceso de formación en el Distrito.</p> <p>La figura 21 muestra el esquema funcional propuesto.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA

Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo

Figura 21. Estructura funcional



Los principales procesos que tendrá que asumir la SDDE en virtud del fortalecimiento planteado serán los siguientes:

Direccionamiento estratégico: direccionar la oferta pública de formación para el trabajo en lo relacionado con innovación y pertinencia, a partir de un seguimiento permanente a las necesidades ocupacionales de las actividades actuales de los sectores estratégicos de la ciudad (diálogo permanente con el sector empresarial).

Posicionamiento distrital y nacional de la formación para el trabajo como un componente estratégico del sistema educativo: posicionar a la formación para el trabajo en el D.C., de tal forma que se constituya en una alternativa digna y efectiva para la inserción productiva de la población bogotana, y en un componente estratégico del sistema educativo. Esta tarea debe ser realizada conjuntamente con la Secretaría de Educación Distrital.

Articulación interinstitucional (nacional, distrital y local): fomentar alianzas estratégicas público-privadas, públicas-públicas y la promoción de acuerdos y convenios que permitan acciones conjuntas de diferentes sectores de la ciudad alrededor de las estrategias del PDFT, así como asegurar las capacidades institucionales de las entidades públicas para la operación adecuada del mismo, acompañadas de las disposiciones e instituciones distritales y locales. La articulación debe darse por lo menos en los siguientes niveles:

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>a. Articulación interinstitucional nacional: articulación y coordinación entre el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el SENA y las distintas entidades del nivel nacional. Aquí será importante la articulación que se logre alrededor de las iniciativas nacionales de fortalecimiento del SNFT y las sinergias con uno de los actores más importantes, el SENA. Será conveniente potenciar y ampliar las alianzas entre el SENA y la ciudad, en virtud, por un lado, de la ampliación de cobertura que se realiza en la actualidad, y por otro lado, de la retroalimentación de las experiencias que cada instancia posee.</p> <p>b. Articulación con las instituciones del Distrito: articulación con las distintas entidades del orden central distrital para incidir en la pertinencia e innovación de los programas auspiciados y formulados por estas, así como para mejorar los canales de orientación e inserción productiva de la población que recibe la formación para el trabajo en la ciudad, aprovechando los instrumentos que se tienen en el Distrito y fortaleciendo aquellos que son prioritarios para el desarrollo del PDFT.</p> <p>c. Articulación interinstitucional en las localidades: coordinar los esfuerzos aislados que se vienen desarrollando en cada una de las localidades, con el fin de incidir en la pertinencia e innovación de los programas de formación y mejorar los mecanismos de orientación e inserción productiva que hoy existen y que deben operativizarse a nivel territorial.</p> <p>Monitoreo permanente de ocupaciones actuales y sectores estratégicos: hacer un seguimiento permanente a las necesidades actuales y futuras del sector empresarial en términos de perfiles ocupacionales y competencias, con el fin de que estas observaciones se conviertan en señales claras de mercado para orientar y hacer más pertinente la formación auspiciada por las entidades distritales e impartida por las instituciones de formación.</p>
Acciones:	<p>Las acciones del programa de fortalecimiento estarán enmarcadas en los componentes de la estructura de procesos:</p> <p>Acciones asociadas con el direccionamiento estratégico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direccionamiento de la oferta pública y privada de formación para el trabajo, en asocio con otras instituciones, a partir de consulta permanente con empresarios, gremios y asociaciones y el monitoreo permanente de las necesidades ocupacionales actuales (Bogotá Trabaja como sistema de monitoreo ocupacional con

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>énfasis en lo local) y futuras en la ciudad (Ubíkate).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento de los canales de comunicación con el sector empresarial, promoviendo la participación y el uso de las herramientas de monitoreo para la pertinencia de la formación para el trabajo: Bogotá Trabaja y Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (Ubíkate). • Realización de una reunión semestral con los principales gremios y asociaciones de la ciudad para analizar tendencias generales y sectoriales que permitan mejorar las herramientas de monitoreo, e impulsar acciones de innovación y desarrollo tecnológico, de cara al fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (la continua participación del sector empresarial permitirá mejorar la pertinencia de los programas de formación para el trabajo que hoy se imparten). • Consulta permanente con los comités locales de productividad y competitividad para analizar tendencias generales productivas en las localidades y validar resultados de los instrumentos de monitoreo propuestos (ver ficha Programa de creación y consolidación de instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación para el trabajo). • Elaboración de un plan de acción para desarrollar el conjunto de proyectos y acciones del PDFT y seguimiento al funcionamiento y desarrollo de acciones de mejoramiento a través de indicadores de evaluación. Este plan de acción debe partir de la definición de las responsabilidades puntuales de las entidades centralizadas y descentralizadas del Distrito con respecto de las funciones del PDFT, a partir del marco institucional propuesto. • Asesoramiento en el funcionamiento, implementación y operación de las Ventana de Oportunidad Local de Orientación, Formación e Inserción Productiva en las localidades (ver ficha del programa). • Definición de comisiones periódicas para atender las tres estrategias operativas planteadas en el PDFT. <p>Acciones asociadas con el posicionamiento distrital y nacional de la formación para el trabajo como un componente estratégico del sistema educativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de un plan de <i>marketing</i> de ventajas y aportes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y la educación

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>técnica y tecnológica para el desarrollo empresarial y económico de la ciudad y la inserción productiva de la población.</p> <ul style="list-style-type: none"> Promoción de la formación para el trabajo como un componente estratégico del sistema educativo (<i>lobby</i>). El posicionamiento debe ser amplio e incluir la educación técnica y tecnológica. Debe partir por aclarar a los empresarios, entidades de educación y a las instituciones distritales y locales las características y diferencias existentes entre los técnicos profesionales, los tecnólogos y los profesionales y las personas capacitadas a través de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como hacer evidente el impacto social que genera la creación de una oferta educativa de calidad en cada uno de estos niveles. <p>Acciones asociadas con la articulación interinstitucional nacional, distrital y local:</p> <p>Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Interacción sistemática con los órganos nacionales estratégicos (SENA y Ministerio de Educación Nacional) en el seno del Comité Interinstitucional de Formación para el Trabajo ampliado, para articular las acciones realizadas con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (ver estructura organizacional). Acuerdo interinstitucional con el SENA para territorializar a nivel de localidad, la información de perfiles ocupacionales más o menos demandados, según el Observatorio Laboral del SENA. Retroalimentación sobre tendencias y perfiles ocupacionales con el SENA y con los diferentes mecanismos de información del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, a partir del monitoreo permanente realizado a través de los dos instrumentos distritales y del diálogo permanente con el sector empresarial. <p>Distrital</p> <ul style="list-style-type: none"> Articulación con la Secretaría de Educación Distrital para proponer acciones de mejoramiento en la calidad de la oferta educativa, a partir de los lineamientos generales de los programas Ranking de entidades de formación para el trabajo, Prueba de calificación de egresados, Gestión para la formación productiva, Orientación ocupacional y de competencias.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación para la implementación y desarrollo de los programas prioritarios del PDFT: Formación incluyente para colectivos especiales (con el IPES y la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), Formación para la inserción productiva (con las alcaldías locales, las ULDE, el IDU), Ventana local de orientación, formación, e intermediación productiva (alcaldías locales y las ULDE), Innovación y desarrollo tecnológico para el fortalecimiento de los sectores estratégicos de la ciudad (SED, Maloka y gremios de la ciudad). • Revisión de tres aspectos en cada una de las entidades distritales que participan de la formación para el trabajo en la ciudad: conocimiento del PDFT, capacidad de personal para atender las tareas del mismo y destinación de recursos físicos y tecnológicos necesarios para operar de manera adecuada. • Promoción de una agenda de acciones de capacitación y apoyo de las instituciones involucradas en el desarrollo del Plan de Formación, en todos sus niveles: distrital y localidades, que posibiliten su desarrollo y mejoren su eficiencia en el cumplimiento de los objetivos. Esta coordinación permitirá superar la limitación de las acciones aisladas e incrementar el impacto. • Implementación de las acciones necesarias para lograr que cada una de las entidades distritales y locales tenga el <i>knowhow</i> y los recursos físicos y humanos para apoyar la formación para el trabajo en Bogotá. <p>Locales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transferencia a las localidades de las herramientas de planeación (información del sistema de monitoreo a las ocupaciones) y administración (protocolos y mecanismos de evaluación pos formación) que faciliten su toma de decisiones. • Revisión de tres aspectos en cada una de las entidades que participan de la formación para el trabajo a nivel local: conocimiento del PDFT, capacidad de personal para atender las tareas de este y recursos físicos y tecnológicos necesarios para operar de manera adecuada. • Promoción entre las administraciones locales de la compra y dotación de la infraestructura tecnológica (<i>hardware y software</i>) compatible con el desarrollo a nivel local del Sistema de Información de Empleo Bogotá Trabaja como sistema de monitoreo ocupacional (con énfasis en lo local). (Ver ficha del Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>formación).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y concertación de protocolos de contratación para hacer más pertinente la formación para el trabajo auspiciada por las entidades locales (para la discusión inicial se anexa una propuesta de protocolo). • Direccionamiento estratégico con respecto a la ejecución de los recursos por parte de las localidades para incidir sobre la pertinencia de los programas. • Poner a disposición de las alcaldías locales, específicamente de las oficinas de Planeación y de las ULDE, los resultados del seguimiento y monitoreo en materia de tendencias ocupacionales que realice el grupo de seguimiento establecido para ello, con base en la información del Sistema de Información para el Empleo de Bogotá, Bogotá Trabaja, para necesidades empresariales actuales, y con el Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (Ubíkate), así como con el seguimiento de las principales obras de la ciudad, el cual se realiza a través de la alianza estratégica que se efectuará con el IDU. • Creación de herramientas e indicadores para realizar un seguimiento en el proceso formativo que permita medir y validar los resultados en términos de deserción, calidad, pertinencia e inserción productiva de la población beneficiada, y permita la retroalimentación de los proyectos. <p>Monitoreo permanente de ocupaciones actuales y sectores estratégicos.</p> <p>Conformación de un grupo, dentro de la SDDE, de seguimiento y monitoreo a las tendencias ocupacionales a partir del Sistema de Información para el Empleo de Bogotá BogotáTrabaja, para identificar las necesidades empresariales actuales, con énfasis en lo local, y una intercomunicación fluida y constante con el Sistema de monitoreo permanente a perfiles ocupacionales emergentes, en transformación y nuevos (Ubíkate).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de BogotáTrabaja como sistema de monitoreo ocupacional, con mayor presencia y articulación con la información que se desarrolla a nivel local (ver ficha Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación).
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2011 se habrá fortalecido el papel de la SDDE como la instancia que orientará de manera estratégica la

NOMBRE DEL PROGRAMA	Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo
	<p>pertinencia de la formación para el trabajo en el Distrito Capital.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el 2014 se habrán establecido mecanismos de comunicación fluida y permanente con los actores nacionales, distritales y locales, así como con el sector privado, para incidir en la pertinencia, la innovación, la calidad y la equidad de la formación para el trabajo realizada en el Distrito.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas orientados por la SDDE en el orden local con incidencia en la inserción productiva de la población.
	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de direccionamiento estratégico para la contratación de programas de formación en el orden local, concertado con los responsables institucionales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de alcaldías locales dotadas con la infraestructura tecnológica (<i>hardware</i> y <i>software</i>) necesaria para el desarrollo de los componentes del PDFT.

Fuente: CEPEC (2010)

NOMBRE DEL PROGRAMA	Fortalecimiento de la capacidad técnica de la administración distrital y local
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Es evidente que el PDFT involucra el trabajo y la interacción de un gran número de instituciones del Distrito tanto del orden central como local, característica que plantea grandes desafíos en términos de la operación y puesta en marcha de los programas, proyectos y acciones propuestas.</p> <p>En este sentido, es fundamental desarrollar una iniciativa que le permita a cada una de las instituciones públicas distritales contar con los requisitos técnicos y tecnológicos para operar de manera óptima dentro del sistema planteado.</p> <p>En el diagnóstico, se identificó que algunas entidades descentralizadas tenían dificultades para desarrollar actividades de formación para el trabajo, debido al desconocimiento de la normatividad respectiva y a la falta de directrices definidas en el nivel central, específicamente en cuanto a las necesidades de perfiles ocupacionales demandados por el sector empresarial y los mecanismos de evaluación y seguimiento a la formación impartida.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Fortalecimiento de la capacidad técnica de la administración distrital y local
Descripción y alcance	<p>Este programa tiene como propósito asegurar las capacidades institucionales de las entidades públicas para la operación adecuada del PDFT, para lo cual se tendrá en la SDDE la entidad encargada de velar por la consecución de dichas capacidades, a partir de las acciones que debe implementar para su fortalecimiento, como el ente orientador de la pertinencia de la formación para el trabajo en la ciudad, específicamente en aquellas relacionadas con la articulación interinstitucional, distrital y local.</p> <p>Bajo este propósito, la SDDE tendrá que revisar tres aspectos en cada una de las entidades que participan de la formación para el trabajo en la ciudad: conocimiento del PDFT, capacidad de personal para atender las tareas del PDFT y recursos físicos y tecnológicos necesarios para operar de manera adecuada.</p> <p>Igualmente, debe organizar una agenda de acciones de capacitación, apoyo y creación de instrumentos en las instituciones involucradas en la implementación del Plan, en todos sus niveles, distrital y local, que posibiliten su desarrollo y mejoren su eficiencia en el cumplimiento de los objetivos. Esta coordinación permitirá superar la limitación de las acciones aisladas e incrementar el impacto de los programas.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la capacidad técnica y verificación de capacidades de las alcaldías locales y específicamente de las ULDE (en el caso de que existan en las localidades), para liderar el proceso de ventanillas de orientación, formación e inserción productiva en las localidades. Las ULDE tendrán la tarea de conectar las demandas en materia de formación de los habitantes de cada localidad, con las distintas posibilidades que se les ofrecen: intermediación laboral, orientación y apoyo para la inserción productiva (empleo y emprendimiento) y orientación hacia la formación para el trabajo y el desarrollo humano (ver ficha Ventana local de orientación, formación e intermediación productiva) • Fortalecimiento y transferencia de conocimiento a las alcaldías locales para que se apropien, adopten y adapten los instrumentos y herramientas creadas para hacer más pertinente la formación para el trabajo en las localidades, y lograr la evaluación de los programas impartidos en relación con calidad, retención e inserción productiva de la población beneficiaria. • Promoción, entre las administraciones locales, de la necesidad de comprar y dotar de infraestructura tecnológica (<i>hardware y software</i>)

NOMBRE DEL PROGRAMA	Fortalecimiento de la capacidad técnica de la administración distrital y local
	<p>compatible con el desarrollo a nivel local del Sistema de Información para el empleo del distrito Bogotá Trabaja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del sistema de información de los beneficiarios de la formación para el trabajo en cada una de las localidades.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2012, las entidades del orden distrital tendrán una capacidad técnica y operativa que les permita ejecutar las acciones que correspondan en el marco de los programas establecidos en el PDFT. - A diciembre de 2013, las localidades de Bogotá tendrán una capacidad técnica y operativa que les permita ejecutar las acciones que correspondan en el marco de los programas establecidos en el PDFT.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de instituciones inventariadas (capacidad física y humana) • Número de acciones de mejoramiento de capacidades implementadas.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Existen problemas estructurales en el sistema de formación para el trabajo e inequidad para la adquisición de competencias básicas y laborales, lo cual limita la inserción productiva y la calidad de vida de la población en general, pero de manera importante, la de aquellas en situación de vulnerabilidad, como son las personas en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, LGBT, excombatientes y de diferentes grupos étnicos.</p> <p>Esta situación está relacionada con diversos factores como la exclusión, la discriminación, la marginalidad, la inequidad y la falta de oportunidades para acceder a espacios de orientación en la construcción de proyectos de vida, de formación, y a un trabajo que les permita generar ingresos acordes con sus necesidades; igualmente, con el bajo número de oportunidades laborales, debido a que no cuentan con niveles avanzados de educación, situaciones</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
	<p>desmejoradas por el incremento de la informalidad y la generación de aspectos deteriorantes que agravan la calidad de vida de las personas y sus familias.</p> <p>Frente a esta problemática, se evidencia la necesidad de implementar acciones desde la perspectiva de los derechos y fundamentadas en los enfoques de género, diferencial y de inclusión social, que abran oportunidades para que estos grupos poblacionales ejerzan sus derechos a la educación y al trabajo y sean parte de la dinámica productiva de la ciudad.</p> <p>En este sentido, la propuesta de formación para estos colectivos debe reconocer su cultura y trayectoria ocupacional, en coherencia con los mandatos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (convenios 154 del 200 y 159 de 1989, Recomendación N° 99 sobre la adaptación y la readaptación, 1955; Recomendación N° 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recomendación N° 168 sobre la readaptación profesional, 1983), y adicionalmente las emanadas desde la Organización Mundial de la Salud (clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, 2001) y de la Organización de las Naciones Unidas, ONU (Normas Uniformes para la Igualdad y Convención Interamericana de los Derechos Humanos y del Fondo Poblacional de las Naciones Unidas, UNFPA).</p> <p>De la misma manera, se soporta en los principios que fundamentan el plan relacionado con la libertad e igualdad de oportunidades y la no discriminación, que parte de reconocer que los planes y las acciones que se derivan en un Estado Social de Derecho se generan desde intereses, necesidades y proyectos de vida individuales.</p>
Descripción y Alcance	<p>El programa de acompañamiento a la formación de colectivos especiales está orientado a promover la inclusión en escenarios de formación y de trabajo de las personas que hacen parte de los mismos. Para alcanzar este propósito, el plan contempla la implementación de la acción <i>Instituciones de formación y empresas comprometidas con la equidad y la inclusión social</i> (IFECOMPEI), la cual se convierte en una herramienta que debe ser coordinada por la Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE), mediante un proceso de rectoría en las localidades que la integren en sus programas.</p> <p>El objetivo de esta herramienta es promover la inclusión social de personas integrantes de colectivos especiales, mediante el trabajo</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
	<p>articulado de la SDDE con los actores involucrados en las instituciones de formación y las entidades del sector empresarial donde se impulsen procesos de construcción participativa para posicionar el tema de igualdad de oportunidades, cambiar las representaciones sociales frente a la diversidad y construir escenarios de formación y trabajo incluyentes.</p> <p>Desde esta perspectiva, una IFECOMPEI se define como aquella que “conoce y comprende las necesidades y expectativas de las personas en situación de vulnerabilidad y con base en esto las acoge en sus programas a partir de una relación regida por principios de equidad, calidez, calidad y participación”.</p> <p>Esta acción comprende actividades de formación, acompañamiento y asesoría a formadores y empleadores en temas como el desarrollo de competencias ciudadanas, la construcción de proyecto de vida y la generación de espacios accesibles e incluyentes.</p> <p>Este acompañamiento comprende actividades de <i>información, sensibilización y formación</i> a los diversos actores implicados en el proceso, sobre el ejercicio de los derechos y deberes de las personas en condición de discapacidad, en situación de desplazamiento, LGBT, excombatientes y de diferentes grupos étnicos, de manera que se avance en la adquisición de competencias básicas y específicas que faciliten la adquisición de competencias para la vida laboral. El fin se dirige a facilitar la formación social, educativa y ocupacional de las personas en situación de exclusión, promoviendo su acceso a programas de inserción social y laboral.</p> <p>Estos programas de apoyo¹²³ comprenden una gama amplia de estrategias tales como la combinación de “(...) la enseñanza de habilidades técnicas, con habilidades de tipo social (competencias para la ciudadanía); búsqueda de trabajo u orientación ocupacional, calidad técnica de los cursos y precisión respecto de los resultados esperados; orientación hacia opciones ocupacionales concretas; establecimiento de vínculos intersectoriales e interinstitucionales que se traduzcan en la inserción real de los beneficiarios, posterior a la capacitación, y formación en habilidades de emprendimiento, condicionada a un acompañamiento específico permanente. Se hace relevante considerar</p>

¹²³ Secretaría de Integración Social -. Universidad Nacional. *La Ocupación como factor de inclusión y calidad de vida de población vulnerable*. Bogotá. 2005.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
	<p>que para favorecer su inserción ocupacional, el acompañamiento es una condición básica, la cual deberá darse en cada una de las etapas contempladas para el proceso.</p> <p>Lo anterior, fundamentado desde el enfoque diferencial y de diversidad funcional, de manera que se puedan particularizar las acciones y estrategias del proceso, respondiendo a la heterogeneidad de sus trayectorias ocupacionales, a sus características socioculturales y a los contextos en los cuales se han desenvuelto¹²⁴.</p> <p>En este sentido, el programa se fundamenta en los enfoques de <i>género, diferencial y de inclusión social</i>. Este acompañamiento incluye la sensibilización a las instituciones de formación públicas y privadas, tales como el SENA y los centros de formación para el trabajo, con el fin de asesorarlos para la integración, adaptación o modificación de sus programas curriculares y planes de estudio, orientados a la inclusión de personas que pertenezcan a colectivos identificados como especiales o en situación de vulnerabilidad. El programa deberá estar en cabeza del Instituto para la Economía Social (IPES) y será implementado en concordancia con los lineamientos de la SDDE, entidad que orientará las acciones de proyecto de vida y formación, emprendimiento o empleabilidad.</p> <p>Se requiere de la disposición de personal complementario, de instructores con ciertas cualidades, de salones y talleres adecuados en las instituciones de formación.</p> <p>La atención formativa de las diferencias grupales requiere de aspectos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un programa de formación abierta, que permita las adaptaciones pertinentes. - Una institución formativa flexible que rompa el concepto tradicional de grupos poblacionales homogéneos. - Recursos humanos y materiales complementarios, que hagan viables las propuestas diferenciadas y que requieren de atención especializada. - Una actitud favorable de todos los miembros de la comunidad, que se concrete en la elaboración de un proyecto formativo institucional donde se explicita la voluntad de atender la diversidad de las personas, así como la manera efectiva de llevarla a cabo.

¹²⁴Ibid.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
	<p>- Una propuesta de desarrollo organizativo para instituciones de formación inclusivas, que consta de elementos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centros formativos que fomenten y respeten la multiculturalidad: derechos humanos, respeto a las diferencias y valoración positiva de la diversidad, por lo que todos sus miembros pueden sentirse aceptados y apoyados. • Total autonomía organizativa en sus concreciones prácticas, estableciendo los criterios propios de cada centro formativo, en relación con agrupamientos abiertos, flexibles, diversificados y agrupamientos heterogéneos. • Formación de grupos de colaboración y apoyo, coordinados entre todos los maestros e instructores, para compartir decisiones en una formación heterogénea. • Formación inicial común para todos los maestros e instructores, y apoyo colaborativo interdisciplinar para poder adaptar el trabajo del taller y del salón inclusivo a las necesidades propias de cada persona que se forma.
Acciones	<p>Los componentes de la IFECOMPEI contemplados para el proceso, y que se convierten en las fases que se deben seguir para lograr los propósitos de la misma, son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de recursos comunitarios: inventario de las instituciones de formación y las empresas de la localidad, con la posterior caracterización de aquellas seleccionadas como posibles actores comprometidos. 2. Iniciación como IFECOMPEI: sensibilizar e informar al personal de la institución o empresa acerca de la herramienta, definir acuerdos y firmar el acta de compromiso para participar del proceso de implementación de la misma. Incluye actividades orientadas a la sensibilización sobre colectivos especiales e inclusión social a los diferentes actores y escenarios relacionados con la educación para el trabajo y la inserción laboral, instituciones formadoras, empleadores, empresas del sector público y privado. 3. Caracterización de la institución o empresa: consiste en una exploración y descripción de la percepción que tienen diversos actores acerca de la relación y participación de la Institución o empresa en el tema de la diversidad, la equidad y la inclusión social. El propósito es identificar la participación de esta en cuanto a la integración en sus programas de personas que hacen parte de colectivos especiales. Se hará por medio de una entrevista a directivos, niveles coordinadores, empleadores y formadores, para conocer su percepción e interés por integrar procesos de equidad e

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
	<p>inclusión social como parte de su responsabilidad social.</p> <p>4. Diseño del Plan de Acción para conformarse como IFECOMPEI: se construye de manera concertada con el personal; en esta fase se definen las prioridades para avanzar hacia convertirse en una IFECOMPEI y mejorar los aspectos encontrados como débiles en la autoevaluación, con el fin de constituirse como una entidad comprometida con la inclusión social de personas que hacen parte de colectivos especiales.</p> <p>5. Acompañamiento y asesoría para dar curso al plan de acción: comprende encuentros con la entidad para realizar un acompañamiento y seguimiento al plan de acción. Las actividades contempladas en estas sesiones de trabajo se definen de acuerdo al plan de acción concertado, y pueden ser: sensibilización, entrenamiento, formación en normatividad, derechos, diversidad e inclusión social, o bien, fortalecimiento de competencias para realizar el acompañamiento a estas personas.</p> <p>Además, comprende el acompañamiento por parte de la SDDE a las actividades de: orientación ocupacional o vocacional, evaluación de competencias para establecer perfiles ocupacionales, formación para el trabajo, intermediación laboral y monitoreo a los procesos de ubicación laboral efectiva de forma dependiente o por cuenta propia (emprendimiento) y seguimiento a las empresas, empleadores y personas.</p> <p>6. Conformación como IFECOMPEI: una vez finalizado el proceso, los representantes distritales y los actores de la institución o empresa evalúan los resultados del plan de acción y con base en los avances alcanzados se certifica como una IFECOMPEI, la cual entrará a ser parte de la red.</p> <p>Conformación de la Red de las IFECOMPEI: comprende acciones encaminadas al fomento de las redes y el trabajo en red orientado a la promoción de la inclusión a partir del trabajo articulado y concertado entre las instituciones de formación y las empresas que se hayan constituido como IFECOMPEI. Esto implica un trabajo comunitario conjunto, basado en la articulación de "redes sociales", que se visibiliza en la elaboración de procesos mediante los que se formalicen una serie de actuaciones coordinadas, planificadas y participativas con las distintas entidades implicadas, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades productivas de las personas desde su totalidad, y avanzar en la construcción de respuestas integrales a partir de un trabajo coordinado desde los distintos servicios y recursos.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Formación incluyente para colectivos especiales
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2012 se contará con la Red de Instituciones de formación y empresas comprometidas con la equidad y la inclusión social (IFECOMPEI), y con acciones de inclusión a personas que pertenecen a colectivos especiales. - A diciembre de 2012 las instituciones educativas del nivel público y privado que ofertan procesos de formación para el trabajo habrán incorporado el componente de desarrollo humano centrado en competencias ciudadanas, y la construcción del proyecto de vida desde la perspectiva de los enfoques de género, diferencial y de inclusión social. - A diciembre de 2012 el Plan Distrital de Formación para el Trabajo contará con estrategias de sensibilización a la comunidad educativa y laboral sobre los derechos de los colectivos especiales en el tema de formación e inserción laboral. - A diciembre de 2015 el Plan Distrital de Formación para el Trabajo será una herramienta de inclusión social de personas que pertenecen a colectivos especiales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de instituciones de formación y empresas certificadas como IFECOMPEI ofreciendo apoyo y acompañamiento a personas que son parte de colectivos especiales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de programas de educación para el trabajo que tienen incluido en su plan de formación el módulo para el desarrollo de competencias ciudadanas con el enfoque de género, diferencial y de inclusión social.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades de sensibilización sobre colectivos especiales e inclusión social a los diferentes actores y escenarios relacionados con la educación para el trabajo y la inserción laboral, instituciones formadoras, empleadores y empresas del sector público y privado.
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de instituciones de educación para el trabajo que forman personas de colectivos especiales.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Esquema de apoyos económicos para la formación para el Trabajo
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	Las características del proceso educativo y de los incentivos individuales -en particular cuando la información de la que disponen tanto los demandantes de formación como quienes la ofrecen, o cuando existan asimetrías en la información entre los actores del mercado de formación- conduce a que no siempre las personas escogen el tipo, la

NOMBRE DEL PROGRAMA	Esquema de apoyos económicos para la formación para el Trabajo
	<p>calidad y nivel de pertinencia de su formación. Adicionalmente, un buen porcentaje de los beneficiarios de programas de formación provienen de sectores con dificultades económicas que obstaculizan la continuidad y prioridad en la formación. De tal manera, es necesaria una acción desde el Gobierno Distrital para establecer esquemas e incentivos de colaboración económica que promuevan un mejor direccionamiento de la formación para el trabajo.</p> <p>Las experiencias nacionales e internacionales muestran que ofrecer financiación y apoyo económico por parte del Estado, a través de estímulos adecuados, puede orientar la calidad y pertinencia de la formación, tanto por el lado de su demanda como de la oferta.</p>
Alcance	<p>Brindar un apoyo económico a grupos poblacionales determinados, para que puedan escoger y acceder a una formación para el trabajo en la institución que se ajuste a su proyecto de vida y orientaciones ocupacionales previas.</p> <p>Este programa se desarrollará a través de dos proyectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de la Línea Banca Capital de apoyo económico para estudios de formación para el trabajo, dirigida a apoyar procesos formativos en la educación técnica y tecnológica. <p>Mediante esta línea de crédito, administrada por la SDDE en el marco del programa de financiamiento a procesos productivos Banca Capital, los habitantes de la ciudad podrán acceder a créditos blandos para financiar su proceso educativo, específicamente en programas de formación para el trabajo.</p> <p>Las condiciones de acceso a estos recursos estarán supeditadas a la calidad académica tanto de la persona que solicite la financiación, como del programa y la institución en la que busca desarrollar su proceso formativo.</p> 2. Establecimiento de un esquema de apoyos de sostenimiento sujetos a condiciones de permanencia, para disminuir la deserción, con énfasis en programas de formación laboral y el cierre de brechas descritas en las fichas <i>Formación para la inserción productiva y nivelación de competencias para la inserción productiva</i>. <p>Este esquema tendrá establecidos apoyos económicos para cursar los programas de formación y otros de sostenimiento. Los beneficiarios podrán tener uno de los dos apoyos o ambos, según los criterios que se establezcan. Así mismo, se diseñarán condiciones de permanencia que, principalmente, deberán estar sujetas a la continuación en los programas.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Esquema de apoyos económicos para la formación para el Trabajo
	Los beneficiarios/as que sean cobijados/as con un subsidio de sostenimiento recibirán el pago de manera semanal o quincenal, sujeto al cumplimiento de sus obligaciones como alumno/a: asistencia periódica a las clases y prácticas empresariales.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una unidad coordinadora en la SDDE que se encargue de establecer las directrices y criterios de selección de beneficiarios en coordinación con los responsables en las localidades. • Definición de una instancia local que se encargue de llevar a cabo el proceso de convocatoria y selección de beneficiarios, de acuerdo con las directrices distritales. • Análisis de la viabilidad financiera y jurídica para la creación de la Línea de Crédito Banca Capital para la formación para el trabajo y desarrollo del manual de requisitos. • Acuerdo con las entidades bancarias para la colocación de recursos y el manejo de la cartera de la línea de crédito Banca Capital para la formación para el Trabajo. • Definición de los criterios sobre los cuales se orientará a los beneficiarios sobre los programas. Se divulgará el <i>ranking</i> de entidades y programas de formación según la calidad, pertinencia y nivel de inserción laboral, para que sirva de orientación y decisión de las mejores opciones de formación (ver ficha de programa <i>Ranking de entidades de formación para el trabajo</i>).
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2011 se habrá creado el grupo de trabajo que conformará la unidad coordinadora en la SDDE. - A diciembre de 2011 se tendrán los manuales, puntajes y criterios de selección de la población beneficiaria de los apoyos económicos. - A julio de 2012 se lanzará y pondrá en funcionamiento la Línea Banca Capital para programa de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de trabajo conformado y en funcionamiento (Línea base (LB): 0).
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones con los responsables en las alcaldías locales para transferencia de la metodología (LB: 0).
	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de beneficiarios con apoyos de sostenimiento (LB: 20%)
	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de deserción (LB: 35%)

Fuente: CEPEC (2010)

6.2.2. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA OFERTA

Esta estrategia se desarrollará mediante los siguientes programas:

NOMBRE DEL PROGRAMA	Prueba de calificación de egresados
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>El aseguramiento de la calidad de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano debe incluir un componente de evaluación de las habilidades adquiridas por las personas capacitadas en las instituciones, y un componente de ordenamiento de la calidad y la pertinencia referente a la institución de formación.</p> <p>Existen diversas pruebas para evaluar <i>ex post</i> las habilidades de los estudiantes en los diferentes niveles de formación, tales como el ECAES (ahora pruebas SABER PRO) para la educación profesional y el ICFES para la educación media, pero no existe una prueba de evaluación para los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. El referente más cercano son las pruebas de comparación de conocimientos de formación profesional de nivel técnico y tecnólogo desarrolladas a nivel mundial, conocidas como <i>WorldSkills</i>.</p> <p>Estas pruebas de conocimientos y habilidades permiten evaluar la calidad del aprendizaje adquirido en las instituciones de formación y establecer mecanismos de comparación entre las instituciones. Adicionalmente, posibilitan el monitoreo directo, por parte de las instituciones de control y vigilancia, de la calidad de los procesos de enseñanza que realizan las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano.</p>
Descripción y alcance	<p>La prueba de conocimientos de egresados debe ser construida por los diversos oferentes de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano (tanto públicos como privados), y otorgará incentivos como ascenso de la reputación de la institución con los mejores estudiantes frente a los demás y apoyo efectivo a la inserción laboral de los estudiantes mejor calificados, que permita la medición de las diferentes habilidades adquiridas por los estudiantes en los procesos de formación de la diversas instituciones educativas.</p> <p>La prueba debe ser adaptable y compatible con las características de este tipo de formación, como lo son su mayor flexibilidad a procesos formales de evaluación. Sin embargo, teniendo en cuenta estos elementos, debe diseñarse con el fin de realizar comparaciones verticales de calidad entre instituciones.</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Prueba de calificación de egresados
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de una prueba para medir destrezas, capacidades, habilidades y conocimientos. Establecer pruebas de habilidades y conocimientos con altos estándares internacionales, tomando como referencia las pruebas para la educación técnica y tecnológica (<i>Worldskills</i>), los exámenes de la calidad de la educación superior ECAES, hoy SABER PRO, y de la calidad de la educación media ICFES. • Implementación de una prueba piloto para evaluar la prueba de calificación de egresados de los programas de formación laboral. • Definición de los actores y los roles de quienes intervienen en el proceso de implementación de la prueba. • Armonización institucional y presentación al Ministerio de Educación Nacional para evaluar la viabilidad de ejecución e implementación de la prueba en el Distrito.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A mediados del 2012, contar con una prueba que mida la calidad de los conocimientos adquiridos por las personas que estudian en instituciones de formación. - A diciembre de 2013, al menos el 45% de las entidades de educación para el trabajo y el desarrollo humano en los programas de formación laboral habrán aplicado la prueba a sus estudiantes.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de estudiantes que presente la prueba piloto de la prueba de evaluación. • Numero de instituciones de educación para el trabajo que inscriban sus estudiantes para presentar la prueba como mecanismo de reconocimiento de la calidad en los programas.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ranking de entidades de formación para el trabajo
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>En la actualidad, la normatividad vigente exige unos requisitos para la operación de las instituciones de formación para el trabajo que no aseguran una calidad óptima en la operación de las mismas.</p> <p>Así mismo, la reglamentación plantea alternativas de aseguramiento voluntario para el mejoramiento de la calidad, pero los incentivos no son los suficientes para incentivar a las instituciones. Desde esta</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ranking de entidades de formación para el trabajo
	<p>perspectiva, se requiere desarrollar un programa que busque mejorar la calidad de la formación para el trabajo impartida en el Distrito, haciendo uso de incentivos y regulaciones formulados a través del mejoramiento de la normatividad existente.</p> <p>La organización y comparación entre la calidad de las instituciones se realizará a partir de la construcción de un índice de calidad y pertinencia que incluirá entre sus componentes las características físicas y tecnológicas de las instituciones, el grado de pertinencia de los programas, ayudas extracurriculares (proyectos de vida, cierre de brechas, orientación productiva) y, en todo caso, un componente de medición de inserción productiva de egresados. Adicionalmente, se dará un puntaje adicional a las instituciones que cuenten con registro voluntario de aseguramiento de calidad, de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>La calificación de entidades debe realizarse a partir de la construcción del índice, incluyendo los aspectos mencionados de calidad.</p> <p>Con estos componentes se debe realizar un <i>ranking</i> de instituciones para que los usuarios de este tipo de capacitación puedan tener criterios de elección objetivos y que <i>ex ante</i> permita tener un mayor conocimiento del alcance y las perspectivas de su formación. Así mismo, para que las alcaldías locales tengan mejores criterios de elección de proveedores para la contratación de los diversos mecanismos de formación propuestos en el Plan.</p> <p>El <i>ranking</i> debe partir de la información almacenada en el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo que viene desarrollando la Secretaría de Educación Distrital y que recopila a nivel nacional el Ministerio de Educación Nacional, pero debe incorporar elementos que permitan identificar con toda certeza las instituciones que ofrecen la mejor calidad tanto en sus programas como en la infraestructura y capacidad técnica de la institución.</p> <p>Estos elementos permitirán asegurar que la contratación realizada por las instituciones del Distrito, tanto del orden central como local, se desarrolló con las instituciones de formación para el trabajo que ofrecieron los mejores estándares de calidad.</p> <p>Adicionalmente, la elaboración del <i>ranking</i> permitirá incentivar a las instituciones de educación para el trabajo para que incorporen procesos de aseguramiento de la calidad voluntaria dentro de sus procesos. El aseguramiento de la calidad y los criterios de evaluación de las entidades de educación técnica y tecnológica no hacen parte de esta propuesta, ya que la normatividad y los procesos de aseguramiento de</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ranking de entidades de formación para el trabajo
	estas instituciones tienen criterios claros de evaluación manejados en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
Descripción y alcance	<p>Con el <i>ranking</i> se busca, entre otros aspectos, estimular la búsqueda de la certificación de la calidad voluntaria por parte de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, mediante la generación de nuevos incentivos y el aprovechamiento de los existentes.</p> <p>Para ello se creará el banco de entidades y programas de formación para el trabajo, y se comenzará con las entidades que en la actualidad ejecutan convenios con el Distrito y el SENA y que han sido catalogadas con niveles aceptables de calidad. Esta función, por su naturaleza, será responsabilidad de la Secretaría de Educación Distrital.</p> <p>La calificación de entidades debe realizarse a partir de la construcción del índice de calidad y pertinencia, incluyendo los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características físicas y tecnológicas de las instituciones • Grado de pertinencia de los programas • Ayudas extracurriculares (proyectos de vida, cierre de brechas, orientación productiva) • Medición de inserción productiva de egresados. • Registro voluntario de aseguramiento de calidad. • En el mediano plazo, se debe incorporar como criterio el número de estudiantes dentro de los mejores 100 en la prueba de calificación de egresados. <p>Con estos componentes se debe elaborar un <i>ranking</i> de instituciones para que los usuarios de este tipo de capacitación puedan tener criterios de elección objetivos y que <i>ex ante</i> les permitan tener un mayor conocimiento del alcance y las perspectivas de su formación. Además, para que las entidades distritales, locales y del orden central puedan tener criterios para la elección de los mejores proveedores de formación.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del <i>índice de calidad y pertinencia de las instituciones</i> de formación para el trabajo que incluirá, entre sus componentes, las características físicas y tecnológicas de las instituciones, el grado de pertinencia de los programas, existencia de ayudas extracurriculares (proyectos de vida, cierre de brechas, orientación productiva) y en todo caso, un componente de medición de inserción productiva de egresados. • Realización del <i>ranking</i> de instituciones de formación que incluya resultados de la prueba de conocimientos y del índice de calidad y pertinencia de las instituciones.

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ranking de entidades de formación para el trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de los criterios e incentivos con los cuales se promoverá la consolidación de la calidad en las entidades de formación. Se diseñarán manuales y protocolos para que las alcaldías locales los tengan en cuenta a la hora de hacer los convenios con las entidades de capacitación (Banco de Instituciones). Las bases deben proveer claramente el esquema de puntuación de los programas de formación que se aplicarán. En todo caso, los incentivos deben promover los programas de formación laboral y propiciar un esquema de cierre de brechas que posibilite a los beneficiarios acceder a ellos. • Involucrar a los actores de la producción, el trabajo y la formación, en las decisiones sobre procesos de mejora continua de la calidad institucional y de las calificaciones. • Conformar alianzas estratégicas con actores claves para construir redes que consoliden y potencien los referentes de calidad existentes. • Estimular y fortalecer la apropiación y aplicación de las metodologías y estándares de calidad en las localidades. • Crear un plan de difusión y comunicaciones para llevar la información a todos aquellos actores relacionados.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> - A diciembre de 2013, se habrá creado el grupo interinstitucional de fortalecimiento de la oferta, calidad y pertinencia de las entidades y programas de formación para el trabajo en la ciudad, que estará conformado por la SDDE y la SED. - A diciembre de 2013 se habrá diseñado y estará en funcionamiento el banco de entidades y programas de formación, el cual contendrá información actualizada de manera periódica sobre la calidad técnico-pedagógica de los programas de formación, de la infraestructura física y tecnológica de las entidades, y un <i>ranking</i> de calidad y pertinencia de las mismas, de acuerdo con los criterios definidos por el grupo. - A diciembre de 2015 se habrá consolidado la Red de Entidades de Formación con al menos el 60% de las inscritas en el banco de entidades, que desarrollan procesos de mejora continua de sus programas e infraestructura. - A diciembre de 2012 se habrá diseñado y estará en funcionamiento el banco de entidades y programas de formación. El cual contendrá información actualizada de manera periódica sobre la calidad técnico-pedagógica de los programas de formación, de la infraestructura física y tecnológica de las entidades, y un <i>ranking</i> de calidad y pertinencia de las mismas, de acuerdo con los criterios

NOMBRE DEL PROGRAMA	Ranking de entidades de formación para el trabajo
	definidos por el grupo técnico.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de instituciones que han adoptado esquemas y metodologías estandarizadas de mejoramiento de la calidad. • Número de actores que participan en iniciativas que promueven la calidad de la educación para el trabajo.

6.2.3. Comunicación e información

NOMBRE DEL PROGRAMA	Plataforma de información integrada de Recursos Humanos “Monitor de formación para el trabajo”
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	<p>Una de las herramientas fundamentales para direccionar, cuantificar y afinar programas y proyectos, son los sistemas de información. A través de la concepción sistémica de la información cada uno de los actores sociales puede aportar y recibir conocimientos que contribuyan al logro de intereses colectivos.</p> <p>En el caso de la formación para el trabajo es imperativo mejorar la forma en que fluye la información, no solo desde la perspectiva de la administración distrital, sino también del sector privado y de la ciudadanía.</p> <p>Con este propósito, el sistema de información debe tener en cuenta las premisas conceptuales de derechos, poblacional y territorial. En este sentido, el sistema debe permitir, en primera instancia, el derecho de, todos/todas los/las ciudadanos/ciudadanas, al acceso a información pertinente y clara sobre todas las variables concernientes al proceso de formación al trabajo e inserción laboral.</p> <p>Así mismo, el sistema debe asegurar el flujo adecuado de información entre las distintas instancias del orden local, distrital y nacional, de tal forma que se faciliten las acciones de coordinación entre las entidades públicas involucradas en el proceso.</p> <p>La consolidación de un sistema de formación para el trabajo a nivel distrital, debe integrar la información de los distintos agentes que intervienen en el proceso de formación e inserción productiva y, además, debe tener la función de realizar continuamente el seguimiento en aspectos de calidad, pertinencia y cobertura, de modo que permita articularse eficientemente a la institucionalidad actual del</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Plataforma de información integrada de Recursos Humanos “Monitor de formación para el trabajo”
	<p>Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.</p> <p>Por último, el sistema debe servir de soporte para el desarrollo de programas y proyectos que se estén ejecutando en el marco de la formación para el trabajo.</p>
Descripción y alcance	<p>Construir un sistema de información integrado con todas las variables que hacen parte del proceso de formación para el trabajo en Bogotá, que consolide de manera integral los datos relevantes tanto desde el lado de la oferta (instituciones de formación), como de la demanda laboral, entendiendo que la formación para el trabajo debe concebirse desde los procesos de identificación y orientación de la población, hasta la intermediación productiva.</p> <p>Este sistema no sólo brindará información a trabajadores, desempleados, empresarios, funcionarios de la administración pública central y local y a la comunidad en general, sino que también permitirá una permanente retroalimentación, de tal manera que se forje como una herramienta participativa e incluyente.</p> <p>Diseñar y operativizar un esquema centralizado que permita la alimentación y difusión de la información hacia los actores estratégicos que juegan un rol preponderante en la formación para el trabajo. Esta plataforma hará uso de tecnologías de la información y comunicación de última generación, con el fin de asegurar la adecuada difusión y recolección de información en un ambiente interactivo claro, amable y pertinente.</p> <p>El sistema, a su vez, ofrecerá soporte a los programas y proyectos que se desarrollen en el marco del Plan Distrital de Formación para el Trabajo, tanto desde el nivel central como del nivel local.</p> <p>La información que se recopilará en este sistema es la siguiente:</p> <p>Oferta</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ranking</i> de entidades de formación para el trabajo • Integración con la plataforma del Sistema de Información de formación para el trabajo. • Información de perfiles y competencias más/menos demandadas a partir de los sistemas de monitoreo propuestos. • Marco normativo que regula la formación para el trabajo en la ciudad y el país, relacionada con los incentivos para la promoción y estandarización de procesos y buenas prácticas en la oferta institucional. <p>Demanda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banco de beneficiarios/as de la formación para el trabajo en la localidad/ciudad • Resultados agregados y desagregados arrojados por la prueba

NOMBRE DEL PROGRAMA	Plataforma de información integrada de Recursos Humanos “Monitor de formación para el trabajo”
	<p>de diagnóstico de competencias laborales y orientación ocupacional (PIVOC).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos formativos que se adelantan en la ciudad
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la arquitectura de la plataforma de información. • Integración de la información de oferta y demanda relevante. • Fortalecimiento de la plataforma de información que en este momento tiene la vitrina virtual Bogotá Trabaja, para incrementar el componente local. • Construcción de un mecanismo para la medición de la movilidad entre los distintos ciclos educativos. • Construcción de un mecanismo para medir la inserción productiva de las personas que realizan estudios de formación para el trabajo en la ciudad. • Generación de mecanismos de consulta permanente al sector empresarial, a través de los comités de productividad y competitividad local. • Elaboración de un manual para el manejo, alimentación y consulta del <i>Monitor de formación para el trabajo</i>. • Construcción de mecanismos de monitoreo y seguimiento cuantitativo de cada uno de los elementos que componen el sistema de Formación para el Trabajo.
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • A diciembre de 2012 se habrán consolidado espacios de trabajo entre actores sectoriales e institucionales, donde se discutan, analicen, concerten y articulen propuestas de acción que dinamicen la implementación del Plan Distrital de Formación para el Trabajo en la ciudad, desde la perspectiva poblacional y territorial. - A diciembre de 2012 se contará con el posicionamiento de agendas sociales con programas y proyectos diseñados, ejecutados y evaluados que incidan de manera visible en la formación para el trabajo, la inserción productiva, la calidad de vida de la población, la competitividad de la ciudad y en la inclusión social de poblaciones en situación de vulnerabilidad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas efectuadas en el <i>Monitor de formación para el trabajo</i>. • Número de entidades públicas y privadas que alimentan la información del <i>Monitor de formación para el trabajo</i>. • Número de participantes registrados/as en el <i>Monitor de formación para el trabajo</i>. • Porcentaje de satisfacción de los/las usuarios/as del <i>Monitor de formación para el trabajo</i>, en términos de claridad, pertinencia y oportunidad.

NOMBRE DEL PROYECTO	Comunicación y divulgación del PDFT
ASPECTOS GENERALES	
Justificación	Al generar políticas públicas y programas que son de importancia para la sociedad es indispensable que los funcionarios y personas que participan en este los conozcan y comprendan en su totalidad. Así mismo, es muy importante informar a la ciudadanía que se ve favorecida en forma directa o indirecta por este tipo de programas. En esta medida, la generación y diseño del programa de comunicación debe permitir a todas las personas interesadas apropiarse de los contenidos de este plan, indispensable para garantizar su desarrollo efectivo en la ciudad.
Descripción y alcance	<p>Implementar una estrategia comunicativa sobre contenidos del plan, con el objetivo de que los actores estratégicos involucrados en el desarrollo e implementación del mismo, conozcan y se apropien de cada uno de sus componentes.</p> <p>Esta estrategia está dirigida a todas las instituciones distritales del sector central, descentralizado y local, así como a las instituciones públicas y privadas que ofrecen y/o auspician formación para el trabajo en las localidades.</p> <p>Igualmente, la estrategia está dirigida a los empresarios de la ciudad con el fin de contar con su participación en los diferentes mecanismos de monitoreo de la pertinencia de la formación para el trabajo, con el fin de mejorar la percepción sobre la educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como para comunicarles las ventajas que les implicaría contratar mano de obra formada bajo los estándares de calidad que busca mejorar este PDFT. Por último, es muy importante informar a los habitantes de Bogotá interesados e interesadas en acceder a la formación para el trabajo, sobre las prerrogativas que implicaría formarse en instituciones que cuentan con la acreditación voluntaria en la ciudad.</p>
Acciones	<p>1. Creación de un micrositio incubado en Bogotá Trabaja, de información y sensibilización sobre el PDFT</p> <p>La acción transversal de la estrategia comunicativa, implicará la creación de un <i>micrositio</i> incubado en el Sistema de Información de Empleo Bogotá Trabaja, que informe a la ciudadanía sobre los contenidos del Plan Distrital de Formación para el Trabajo, la importancia de su implementación para el mejoramiento productivo y competitivo de la ciudad, y la inserción laboral y productiva de la población. Este sitio web puede estar incubado dentro de la página de la SDDE, o puede crearse un sitio propio que le dé mayor visibilidad a la iniciativa.</p> <p>Este sitio Web estará dividido en secciones, según el público objetivo al cual se quiera informar: ciudadanos/as empleados/as,</p>

NOMBRE DEL PROGRAMA	Plataforma de información integrada de Recursos Humanos “Monitor de formación para el trabajo”
	<p>desempleados/as, jóvenes, así como para empresarios e instituciones de formación para el trabajo. El sitio debe desarrollarse en el corto plazo, para garantizar la adecuada difusión del Plan.</p> <p>2. Comunicación efectiva del PDFT diferenciada hacia tres segmentos:</p> <p>a. Hacia las entidades distritales que participan en la implementación del PDFT: es necesario implementar diversos mecanismos que permitan garantizar el entendimiento de los contenidos del Plan. Para ello, es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un resumen ejecutivo de los documentos del plan que le explique de forma concisa al funcionario público en qué consiste y de qué manera se está implementando en la ciudad, y más específicamente, a los funcionarios que formulan los programas y proyectos de educación para el trabajo y el desarrollo humano. • Realizar talleres informativos con cada una de las instituciones distritales que tienen responsabilidades directa o indirectamente en el PDFT. A estos talleres deberán acudir los funcionarios que se encargan de ejecutarlo, para conocer con más detalle los lineamientos del mismo y poder plantear sus dudas en forma directa al personal responsable de orientarlo. <p>b. Comunicación con instituciones de formación para el trabajo en la ciudad. Esta abarca tanto a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a las instituciones de educación formal. Para ello es necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un documento que explique en forma detallada los estándares de calidad necesarios para que una institución acceda a la acreditación voluntaria que incluye este plan, y diseñar la normatividad que establezca un nuevo conjunto de requisitos e incentivos para la calidad de las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano. • Organizar charlas de difusión y sensibilización sobre el PDFT a las cuales se convoque a los representantes de las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, para explicarles las razones por las cuales deben acceder a esta acreditación y también las ventajas de los incentivos para que las instituciones se acrediten, así como la conveniencia para la matrícula en los programas que estas instituciones dictan. • Organizar charlas informativas con instituciones de educación formal, con el fin de organizar la articulación entre educación

NOMBRE DEL PROGRAMA	Plataforma de información integrada de Recursos Humanos “Monitor de formación para el trabajo”
	<p>formal y la formación para el trabajo y el desarrollo humano.</p> <p>c. Comunicación con empresarios/as de la ciudad. Debe enfocarse en sensibilizarlos/as sobre la utilización de instrumentos que permitan conocer sus necesidades para poder apuntarle a la pertinencia de la formación para el trabajo, y además, mejorar la percepción sobre el status de los programas de formación y la importancia de la responsabilidad social empresarial en la contratación, para garantizar condiciones adecuadas y reales de empleabilidad en la población.</p> <p>3. Comunicación masiva con el uso de estrategias visuales de comunicación</p> <p>Finalmente, se requiere una estrategia de comunicación visual a través de medios masivos, sobre las implicaciones que el PDFT tiene para la ciudadanía.</p> <p>Será necesario hacer uso de vallas o comerciales de TV y radio que sugieran al ciudadano que si desea formación de calidad, lo mejor es buscar instituciones acreditadas y clasificadas en el <i>Ranking</i> de instituciones. Las vallas, los comerciales y las cuñas deben despertar el interés ciudadano y conducirlo a la página Web con información más detallada.</p>
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Para el 2011, el 100% de los funcionarios públicos relacionados con la formulación e implementación de programas y proyectos de educación para el trabajo y el desarrollo humano e intermediación productiva de la población conocerán y comprenderán en su integralidad el PDFT para implementarlo, en concordancia con los lineamientos establecidos por este y con las necesidades de la ciudad. • Para el año 2013, la ciudadanía y el sector productivo comprenderán la importancia de la formación para el trabajo en las instituciones acreditadas y considerarán este tipo de formación como opción importante de capacitación. Adicionalmente, el sector productivo dará importancia a las personas que se capacitaron en estas instituciones.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de visitantes al micrositio incubado en Bogotá Trabaja para la difusión del Plan. • Número de personas sensibilizadas sobre el PDFT, diferenciadas por tipo de público.

7. Diseño institucional

La débil articulación existente entre distintos actores, señalada anteriormente, no permite una plataforma sólida institucional capaz de liderar y orientar de manera óptima la formación para el trabajo en el Distrito y en las veinte localidades de la ciudad.

En este sentido, el marco institucional sugerido para la implementación del PDFT debe girar en torno a cuatro ejes de acción, fundamentales para el desempeño exitoso de cualquier iniciativa para impulsar y fomentar la formación para el trabajo en la ciudad:

- I. Establecimiento de un esquema de coordinación y cooperación entre los ámbitos nacional, distrital y local que permita “aterrizar” en la ciudad los componentes respectivos del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, pero teniendo en cuenta las particularidades y los recursos de la ciudad, junto con el marco normativo correspondiente a la territorialización institucional.
- II. Alineación y mayor armonización al interior de las entidades distritales, con el fin de fortalecer la ejecución del PDFT, con un claro direccionamiento desde las entidades centrales, principalmente, por parte de la SDDE en términos de pertinencia e innovación, y de la SED en calidad, además de una eficaz ejecución desde las localidades y desde las demás entidades del Distrito.
- III. Actuación interinstitucional (público – privado y público - público) que haga viable la operatividad de todos los elementos del SNFT en los órdenes distrital y local.
- IV. Flexibilidad institucional suficiente para permitir la transformación de la oferta educativa en concordancia con la dinámica productiva de la ciudad, que exige transformaciones dentro de las instituciones de formación para el trabajo, en cuanto a su estructura física y tecnológica, currículos académicos, metodologías de aprendizajes, alianzas con el sector empresarial, etc.

Teniendo en cuenta las fallas y debilidades que se presentan en el marco institucional que comprende el ámbito distrital y local, el diseño del marco institucional debe ser reformulado en vista de que la articulación entre distintas instancias es débil, carece de una cooperación público-privada fuerte y no existe la sinergia esperada en las acciones de las distintas instancias.

En tal sentido, el marco institucional de la formación para el trabajo debe ser un proceso integral que permita el engranaje de las acciones orientadas a la formación, pero que se articule con actividades previas de orientación, diagnóstico y otras posteriores relacionadas con la inclusión productiva.

7.1. Condiciones para el adecuado funcionamiento del marco institucional

La propuesta de diseño y consolidación del marco institucional debe responder a los siguientes elementos

- A las particularidades y necesidades de la ciudad en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.
- A los cambios y orientaciones de política a partir del seguimiento del mercado laboral y las necesidades empresariales.
- Al mejoramiento del sistema de monitoreo y seguimiento en la calidad y pertinencia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano que se ofrece en Bogotá y, en particular, en sus localidades.
- Al incremento de las exigencias de calidad, incidiendo para que las instituciones privadas tengan incentivos para mejorar su calidad.
- A la consolidación y apropiación eficiente de las estrategias del PDFT.
- A una descentralización institucional que involucre al sector empresarial y demás agentes del Distrito.
- A la homogeneidad en la estructura organizativa y funcional en las localidades en relación con el PDFT.
- Al fortalecimiento de los canales de consulta con el sector empresarial, para establecer las tendencias del sector productivo y sus necesidades específicas en el orden local.
- Al establecimiento de instrumentos y parámetros de seguimiento pos formación, para evaluar y retroalimentar continuamente los resultados de programas de formación ofrecidos o auspiciados por el Distrito.
- Al desarrollo de elementos de orientación en los procesos educativos y en los contenidos curriculares en la educación media, que permitan a los jóvenes identificar de manera temprana su vocación profesional.
- A la promoción por parte de instituciones como el Ministerio de Educación, el SENA, la Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito, y las entidades del nivel central, descentralizado y local, del valor intrínseco que tiene para las empresas, para el sistema de innovación, ciencia y tecnología y para la economía, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la formación técnica y tecnológica.
- A la homogenización de las acciones para la formulación, ejecución y seguimiento de los programas de formación para el trabajo en las localidades.
- A la reducción de los costos de transacción en el desarrollo de metodologías e instrumentos de evaluación y seguimiento de la calidad y pertinencia de los programas de formación.

- A la consolidación eficiente de los sistemas de información del Distrito y localidades, útiles para la toma de decisiones de los agentes.
- A la transferencia de estrategias, metodologías y mejores prácticas entre los distintos actores que participan en el PDFT, y la consolidación de una comunidad del conocimiento.

Se espera que estas condiciones generen un marco institucional que garantice que la educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecida en el Distrito logre los estándares de calidad apropiados para la orientación, formación y efectiva inserción laboral y productiva de los habitantes de Bogotá.

7.2 institucionalidad propuesta

El marco institucional para la puesta en marcha del Plan Distrital de Formación para el Trabajo debe estar enmarcado en cada una de las estrategias y programas señalados en él; para ello, se propone una estructura organizativa que tenga como punto de referencia modelos empresariales de estructura organizacional.

Estos modelos incluyen una fase de direccionamiento estratégico, encargada de liderar las actividades y de coordinar las diferentes instancias responsables de los procesos centrales o procesos correlacionados con la actividad o necesidad a la que se quiere dar respuesta, que, en el caso del PDFT, están relacionados con el engranaje y operatividad de las estrategias operativas y procesos de soporte, que se ejecutarán de manera indirecta para que ayuden a la implementación de los procesos centrales.

7.2.1. Direccionamiento estratégico

Las instancias que participan en el direccionamiento estratégico tendrán la función de orientar estrategias que permitan fomentar, consolidar y articular los programas, proyectos y acciones para incidir en la pertinencia de la Formación para el Trabajo en el Distrito. A partir de los criterios establecidos en el Plan, se observa que tres entidades deben participar en el direccionamiento estratégico y deben responder a requisitos específicos.

En primer lugar, el direccionamiento en términos de innovación y pertinencia estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Para ello, se ha de tener en cuenta lo establecido en el programa de *Fortalecimiento Institucional para la coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo en la ciudad*, y se debe contar con los instrumentos de monitoreo que se sugieren en el *programa Instrumentos de Monitoreo, para incidir en la pertinencia de la formación*. Así mismo, la SDDE se encargará de realizar ajustes y modificaciones al PDFT a partir de los resultados obtenidos en las distintas evaluaciones que se realizarán, de acuerdo con lo establecido en la sección de evaluación, seguimiento y control.

A su vez, la SDDE tendrá la responsabilidad de ser el ente articulador entre las estrategias formuladas en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y específicamente las que estén relacionadas con la innovación y la pertinencia en los

programas. (Las acciones específicas de coordinación y orientación de la pertinencia de la formación para el trabajo en la ciudad se establecen en la ficha del programa Coordinación y direccionamiento estratégico de la formación para el trabajo).

En segundo lugar, el direccionamiento en materia de calidad seguirá en cabeza de la Secretaría de Educación Distrital, la cual, en el marco de sus funciones y respondiendo con lo establecido en la estrategia 3, deberá coordinar los programas de *Prueba de calificación de egresados* y *Ranking de entidades de formación para el trabajo*. Adicionalmente, deberá propender porque las instituciones y los programas cumplan con los estándares de calidad adecuados que permitan asegurar las competencias requeridas por el aparato productivo de la ciudad. Igualmente, deberá fortalecer su papel como responsable del sistema de información de la formación para el trabajo.

Adicionalmente, la SED será la instancia articuladora entre el nivel nacional y el distrital en materia de calidad, específicamente en la labor de coordinación con el Ministerio de Educación Nacional. Particularmente, estará encargada de articularse en el proceso de movilidad entre sistemas educativos.

En tercer lugar, el direccionamiento en materia de equidad estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Integración Social, en coordinación con el IPES, entidades que deberán propender por un acceso para los distintos colectivos especiales que se localizan en la ciudad, tanto en términos de la formación como de la inserción productiva.

7.2.2. Procesos centrales

Los procesos centrales del PDFT se dividen en cinco: selección, orientación, monitoreo, formación e inserción productiva. En cada uno de estos procesos no existe un único ente responsable de la operación, pero varias instancias y entidades convergen en la operación de cada uno de los componentes.

En el componente de selección, se establecen dos procesos para la ejecución:

En el primer proceso de identificación de la población objetivo tienen una responsabilidad compartida las alcaldías locales (ULDE y oficinas de Planeación) y la SDDE. Las alcaldías locales se encargarán de consolidar el banco de beneficiarios tal y como se describe en el programa de comprobación inicial de competencias laborales y de orientación ocupacional. La SDDE, por su parte, debe establecer los criterios para la selección de beneficiarios/as, conjuntamente con la alcaldía local.

Por último, la ULDE tiene la responsabilidad de direccionar la población que voluntariamente inscribe su hoja de vida en el sistema de información de empleo, tal y como se describe en el programa Ventanas de oportunidad local de orientación, formación e inserción productiva.

En el segundo proceso, de validación de operadores de calidad, la SED deberá establecer un escalafón de entidades, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el *Ranking de*

entidades de formación para el trabajo. A partir de esta información, la SDDE orientará a las alcaldías locales para que los programas de formación se lleven a cabo con los proveedores que ofrezcan las mejores condiciones de calidad.

El segundo componente, denominado de orientación, se forma a partir de cuatro procesos: direccionamiento de beneficiarios, coordinación y mejoramiento de la prueba de orientación vocacional, implementación de la prueba de orientación vocacional y de determinación de competencias.

En el primer proceso, el direccionamiento estará en cabeza de cada ULDE, instancia que deberá seguir el proceso de acuerdo con lo establecido en el programa Ventana local de orientación, formación, e intermediación productiva.

El segundo proceso, de coordinación y mejoramiento de la prueba, estará a cargo del IPES, entidad que por ser el ente distrital que desarrolló la prueba, cuenta con el *know-how* suficiente para orientar y ajustar tanto el contenido de la prueba, como el proceso logístico en la implementación en las localidades. Esta labor, a su vez, debe llevarse a cabo de manera coordinada con las alcaldías locales y la SDDE.

Para el tercer proceso, de implementación de la prueba vocacional, las alcaldías locales deberán contratar a un operador privado que se encargará de llevar a cabo la prueba en la población beneficiaria y de entregar los resultados derivados de la misma. Como resultado de este proceso, el mismo operador, bajo la coordinación y seguimiento de las alcaldías locales respectivas, llevará a cabo el cuarto proceso, de orientación a la población beneficiada.

En el marco de esta actividad, el operador realizará recomendaciones en materia de cierre de brechas en competencias básicas y competencias laborales generales. Los resultados de la prueba serán a su vez entregados al IPES, el cual se encargará de sistematizar dichos resultados para implementar acciones de mejoramiento a la prueba y alimentar la *Plataforma de información integrada Recursos Humanos "Monitor de formación para el trabajo"*.

En el tercer componente, denominado monitoreo, participará la SDDE como coordinadora del proceso, específicamente en lo que concierne al sistema de información de empleo de Bogotá, **Bogotá Trabaja**, tal y como se señala en el *Programa Instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación*.

Adicionalmente, Maloka, en alianza con la SDDE, se encargará del monitoreo de las nuevas ocupaciones, de acuerdo con lo descrito en el *Programa de instrumentos de monitoreo para incidir en la pertinencia de la formación*.

De otro lado, el IDU participará en un diálogo permanente con la SDDE, para definir las oportunidades de inserción productiva y las necesidades de formación en las grandes obras de infraestructura que se contraten en la ciudad. Esta labor deberá realizarse en total coordinación con aquellos contratistas y entidades que ejecuten las obras. Así

mismo, el diálogo entre la SDDE y el IDU debe extenderse a otras entidades, en la medida en que el responsable de las obras sea otra institución distinta al IDU.

Por último, Invest In Bogotá y la Coalición Regional de Servicios, serán las entidades que transmitan las señales en términos de necesidades a la medida en materia de formación en sectores estratégicos relacionados con atracción de inversión y servicios modernos.

El cuarto componente, de formación, de acuerdo con lo definido en el capítulo 6, se divide en el programa de formación para la inserción productiva, el programa de formación para sectores estratégicos, el programa de formación para el emprendimiento y el empresarialismo y el programa nivelación de competencias para la inserción productiva.

En el programa formación para la inserción productiva, las alcaldías locales son las responsables de la formulación y contratación, con la orientación y direccionamiento de la SDDE, tal y como se describe en la ficha asociada a este programa. La ejecución del programa, así como el desarrollo curricular que responde a las competencias requeridas, será realizada por las instituciones de formación para el trabajo y el SENA.

En el programa de formación para los sectores estratégicos, la SDDE se encargará de divulgar y orientar a las instituciones de formación para el trabajo acerca de las competencias generales y específicas que requieren los sectores estratégicos de la ciudad. Será competencia de las instituciones de formación, crear y/o adecuar sus programas curriculares a las apuestas productivas de la ciudad. En el proyecto formación en sectores estratégicos a la medida, la responsabilidad será directamente de la SDDE y la orientación de los programas a la medida será realizada por Invest in Bogotá y la Coalición Regional de Servicios.

El programa de formación para el emprendimiento y el empresarialismo y el programa de nivelación de competencias para la inserción productiva serán responsabilidad de las alcaldías locales en su formulación, y de la SDDE en su orientación y direccionamiento, tal y como se establece en las fichas respectivas de los programas. Así mismo, la ejecución estará a cargo de instituciones de formación para el trabajo.

El quinto componente, de inserción productiva, se desarrollará siguiendo los criterios señalados en el programa Ventana local de orientación, formación, e intermediación productiva. Bajo esta lógica, las ULDE se constituirán en la instancia estratégica para direccionar la inserción productiva, ya sea hacia el emprendimiento o hacia la empleabilidad. Para ello, deberá soportarse en instrumentos como el Sistema de información de empleo **Bogotá Trabaja** y los programas de creación, crecimiento y consolidación de **Bogotá Emprende**.

Adicionalmente, la Coalición Regional de Servicios e Invest in Bogotá cumplirán un papel estratégico en la vinculación de recurso humano formado en el *Programa de formación para sectores estratégicos*, sin perjuicio de poder establecer inserción a través de otros programas.

La responsabilidad de intermediación productiva en otros programas de formación relacionados con los sectores estratégicos corresponde a las instituciones técnicas, tecnológicas y universitarias que desarrollen estos programas.

7.2.3. Actividades de soporte

Las actividades de soporte o programas complementarios son: Plataforma de información integrada recursos humanos "Monitor de formación para el trabajo", y el programa de comunicación y divulgación del PDFT.

En ambos programas, la responsabilidad será asumida por la SDDE, como el ente encargado de liderar el desarrollo del PDFT.

8. Evaluación, seguimiento y control

Para asegurar que el Plan Distrital de Formación para el Trabajo logre durante su ejecución un mejoramiento continuo, es fundamental desarrollar un componente de evaluación, seguimiento y control, con el fin de revisar tanto los programas y acciones que se llevan a cabo, como el funcionamiento del sistema como un todo.

A partir de este componente, se espera corregir oportunamente aquellas actividades que no se estén desarrollando de manera adecuada, eliminar o modificar aquellas que no estén surtiendo los resultados esperados y replantear el funcionamiento del sistema cuando no se estén cumpliendo los objetivos y metas planteadas.

En este sentido, el componente de evaluación, seguimiento y control tendrá en cuenta para su operación tres aspectos:

1. Responsable
2. Mecanismos
3. Periodicidad

8.1. Responsable

Es imperativo que todos aquellos actores involucrados en el desarrollo y operación del PDFT tengan injerencia en la evaluación, seguimiento y control, con el fin de cumplir labores de control al funcionamiento y contribuir en el mejoramiento del sistema.

Desde esta perspectiva, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, como institución orientadora de la formación para el trabajo en Bogotá, será la encargada de velar por el funcionamiento adecuado de los procesos y acciones, encaminados a evaluar y monitorear cada una de las estrategias y programas. Para ello, el programa complementario *Plataforma de información integrada: Sistema Distrital de Recursos Humanos Monitor de formación para el trabajo* brindará la información relevante para

establecer cuáles son los avances y desafíos del sistema en su conjunto y de cada programa en particular.

8.2. Mecanismos

El componente de evaluación, seguimiento y control tendrá dos mecanismos claramente diferenciados: evaluación y seguimiento.

8.2.1. Evaluación

Siguiendo las recomendaciones formuladas por el Banco Mundial y el *Independent Evaluation Group*¹²⁵, la evaluación es una valoración objetiva y sistemática de una política, programa o proyecto en curso o terminado, en términos de diseño, implementación y resultados.

Desde esta perspectiva, el PDFT contará con un conjunto de tres tipos de evaluación. En primera instancia, se tendrá una evaluación del sistema, que deberá ser realizada por una entidad externa, con el fin de analizar el funcionamiento del mismo, desde la perspectiva de procesos. En segundo lugar, se tendrá una evaluación del sistema en materia de resultados, que será realizada al interior de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, donde se analizará el impacto de las acciones enmarcadas en el PDFT y el nivel de cumplimiento de las metas planteadas. Y en tercer lugar, se realizará un conjunto de evaluaciones de los programas, que permitan analizar el funcionamiento de los mismos, tanto desde la perspectiva de procesos, como de resultados. Estas evaluaciones podrán ser asumidas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico o por una entidad externa, según el alcance y la dimensión del programa evaluado.

Todas las evaluaciones deberán previamente definir el propósito, los objetivos y el alcance de las mismas. Adicionalmente, deberán tener en cuenta los siguientes criterios: relevancia, eficacia, costo—eficiencia, gobierno y administración, movilización de recursos y administración financiera.

8.2.2. Seguimiento

Para llevar a cabo el seguimiento al PDFT, se implementará un tablero de indicadores que compile aquellos identificados a través de su puesta en marcha y todos aquellos que sean considerados pertinentes al interior de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Los indicadores incorporados para realizar el seguimiento deben ser específicos, medibles, alcanzables y relevantes, y tener una dimensión temporal¹²⁶. Así mismo, la evolución de los indicadores deberá ser abierta al público, de tal forma que se facilite el control social y la retroalimentación por parte de entidades, colectivos y ciudadanos/as.

¹²⁵OECD/DAC. *Sourcebook on evaluating Global and Regional Partnership Programs, Indicative Principles and Standards*. 2007.

¹²⁶Estos parámetros se denominan por SMART, por su sigla en Inglés, y son ampliamente usados en ejercicios de evaluación y seguimiento.

8.3. Periodicidad

El cronograma para la realización de las distintas evaluaciones deberá ser definido en el marco de la planeación estratégica de la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Con esta finalidad, es imperativo que la Secretaría tenga en cuenta el estado de avance del sistema o programa (etapa temprana o de implementación, etapa de desarrollo o etapa de madurez).

Así mismo, la Secretaría de Desarrollo Económico elaborará un reporte anual, en el cual se presentarán los principales avances y desafíos del PDFT y formularán acciones de mejoramiento para corregir aquellos aspectos en los cuales se presenten “cuellos de botella”.

Referencias

- Abdala E. (2000). *Ingeniería de la formación: desde la identificación de la demanda hasta la inserción laboral*. CINTERFOR: Estrategias de Formación en Experiencias con Jóvenes. OIT.
- Arango, Luis Eduardo & Posada, Carlos Esteban (2006). La tasa de desempleo de largo plazo en Colombia. Banco de la República. Asociación Nacional de Industriales -ANDI y Universidad del Rosario (2009). Las vías de la competitividad - Caso: Bogotá – Cundinamarca.
- Aguiar, Martha. Las competencias profesionales: algo más. *Revista de Educación y Desarrollo*, 4. Octubre-diciembre de 2005. Universidad de Guadalajara.
- Ayse G. Mitchell (1998) “Alianzas Estratégicas para la Formación entre el Estado y las Empresas” quien recoge para Malasia el planteamiento de Wong Yuk Kiong.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2010). On the Role of Productivity and Factor Accumulation in Economic Development in Latin America and the Caribbean. February, 2010.
- Barrera, F. y Corchuelo A. 2003. “SENA’s Returns: A Re-Evaluation.”, mimeo Banco Mundial
- Bula, Jorge Iván. Subsidios a la demanda vs. Subsidios a la oferta.[En línea]. Disponible en:<<http://www.saludcolombia.com/actual/salud47/colabora.htm>>.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2009). Tablero de indicadores del cuarto trimestre de 2009. Disponible en: <http://www.ccb.org.co/>
- Cámara de Comercio de Bogotá (2009). Tablero de indicadores del cuarto trimestre de 2009. Disponible en: <http://www.ccb.org.co/>
- Cámara de Comercio de Bogotá (2009). El mercado de trabajo en Bogotá (2006-2008).
- Cámara de Comercio de Bogotá (2007), Perfiles Locales y Empresariales de Bogotá. Consulta en línea realizada el 26 de junio de 2010 en <http://camara.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?conID=920&catID=74>
- Casanova F (2004). *Las Instituciones de Formación Profesional al Servicio de los Tejidos Productivos tres caso de buenas prácticas*. En: Desarrollo local, tejidos productivos y formación: abordajes alternativos para la formación y el trabajo de los jóvenes. OIT – Cinterfor.
- Cárdenas, Mauricio & Mejía, Carolina (2007). Informalidad en Colombia, nueva evidencia. Fedesarrollo Working Paper Series No. 35.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional- CINTERFOR (2005). Escenarios del Sena Para el Diálogo Social Sobre la Formación Profesional.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional- CINTERFOR (1996). Formación y trabajo: de ayer para mañana.
- Cinterfor (1996). Formación y trabajo: de ayer para mañana.

- Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, (2007). Conpes 3297, Agenda Interna para la productividad y la competitividad: metodología.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, (2007). Conpes 3297, Agenda Interna para la productividad y la competitividad: metodología.
- Corte Constitucional, Sentencia T-772 de 2003, MP: Manuel José Cepeda Espinosa.
- Cruz, I y Hernández, J. (2006) Discapacidad, desarrollo humano e inclusión social. En Exclusión social y discapacidad. Colección de textos de rehabilitación y desarrollo humano. Universidad del Rosario. Bogotá.
- DANE (2009). Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares, actualización 2009.
- Departamento Nacional de Planeación, DNP (2009). Informe de Descripción: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT.
- Departamento Nacional de Planeación (2008). *Consultoría para la evaluación de impacto del Subprograma Jóvenes en Acción*. Dirección de Evaluación de Políticas Públicas (DEPP), Departamento Nacional de Planeación.
- Departamento Nacional de Planeación (2007). Agenda Interna para la Productividad y la Competitividad de Bogotá y Cundinamarca.
- Departamento Nacional de Planeación, DNP (2009). Informe de conclusiones y recomendaciones: Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT.
- Departamento Nacional de Planeación. CONPES 2945. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, 1997.
- FEDESARROLLO. 2009, “Evaluación de impacto de tres programas del SENA”, mimeo.
- Fondo Poblacional de las Naciones Unidas UNFPA (2010). Enfoque poblacional y políticas públicas.
- Galhardi, R y otros (2007). *Financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Un estudio comparativo de buenas prácticas*. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- Gallart M. (2008). *Competencia, Productividad y Crecimiento del Empleo – El caso de América Latina*, OIT – Cinterfor.
- González L. y Ramírez J. (2009). *Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT*, Departamento Nacional de Planeación, informe de consultoría.
- Gómez, Hernando y Eduardo Libreros. 1984. “Formación Profesional y Mercados de Trabajo.” en Educación, Formación Profesional y Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, SENA.
- Guataquí, Juan Carlos et al. Criterios para tener en cuenta en la definición de una línea base para políticas de intermediación en Bogotá. CEPEC – Universidad del Rosario.
- Hernández J. (2000). *Educación en competencias: la experiencia de la Corporación Paise Joven de Colombia*. CINTERFOR, OIT.

- Homs O. (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Edición electrónica disponible en Internet: www.laCaixa.es/ObraSocial.
- Ibarrola M. (2003). *Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América latina*, Organización de estados Iberoamericanos Para la Educación la Ciencia y la Cultura.
- Institute of Education, University of London. 2009. "Economic Impact of Training and Education: Summary of Evidence", Research paper N°. 6.
- Instituto de Política Económica y Social, IPES (2010). Prueba de Orientación Vocacional con Orientación a la Ocupación.
- Jiménez, Emmanuel and Bernardo Kugler. 1987. "The Earnings Impact of Training Duration in a Developing Country: An Ordered Probit Selection Model of Colombia's Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)." *Journal of Human Resources*. 22(2).
- López, Hugo (1985). El comportamiento de la oferta laboral y de la tasa de desempleo: indeterminación teórica e incertidumbre empírica.
- López M. y J. Liberos (2010), Formación, funcionamientos y capacidades. Documento presentado en el marco de la formulación de la Política de productividad, competitividad y desarrollo económico que adelanta un grupo de expertos para la SDDE. Mimeo.
- Lucio, R., De Oro Katty (2006). La formación para el trabajo en Colombia: Situación y perspectivas de política. Documento realizado en el marco de la Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad.
- Maloka (2010). Presentación Monitoreo y orientación sobre nuevas formas de trabajo y ocupación en la región capital.
- Martínez E. (2007). *El sistema de formación profesional en Chile y su financiamiento*. En: Galhardi, R y otros (2007).
- Max-Neff Manfred y Cols (1986). Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. CEOAUR. Chile.
- Mertens L (2007). *Financiamiento de la formación profesional en México*. En: Galhardi, R y otros (2007).
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Guía No29: Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Ministerio de Educación Nacional (2007). Política pública sobre educación superior por ciclos y por competencias. Documento de discusión.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008) Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias.
- Ministerio de Educación Nacional, "Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016"
- Ministerio de Educación Nacional (2003). Articulación de la educación con el mundo productivo la formación de competencias laborales.

- Ministerio de Educación Nacional. (2007) Articulación de la Educación con el mundo productivo: competencias laborales generales. Serie Guías No 21
- Ministerio de Comercio, Industria Y Turismo. Resolución 0001 de 2006. REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2020 de 2006.
- Mora C y A Verdisco. WEB-BID (2004). Cómo Mejorar la Educación. Ideas latinoamericanas y resultados asiáticos. Capítulo 2 Vincular la educación y la adquisición de destrezas al trabajo en Malasia (AnuwarAlí).
- Núñez, Jairo & Bernal, Raquel (1998). El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo. (1976-1998).
- OECD/DAC (2007). *Sourcebook or evaluating Global and Regional Partnership Programs, Indicative Principles and Standards*.
- Organización Panamericana de la Salud (2005), Política de Equidad de Género.
- PAISAJOVEN (sin información). *Corporación PAISAJOVEN: Concertación que se traduce en hechos*. Paisajoven, mimeo.
- Palacios, A. y J. Romanach (2006). El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional Ediciones Diversitas- AIES. España.
- Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2008-2012 "BOGOTA POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR".
- Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. (PNDE): Un Pacto Social por el Derecho a la Educación
- Patiño, Orjuela y Roca (2005). *Diálogo Social para la Formación profesional en Colombia*. Cinterfor, OIT.
- Puryear, Jeffrey. 1977. "Estudio Comparativo de la Formación en Colombia: El Servicio Nacional de Aprendizaje." Oficina Internacional del Trabajo.
- Ramírez C. y Castro O. (2000). *Juventud, pobreza y formación*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Ramírez, Jorge (2005). *Educaciones Contemporáneas*. Universidad Pedagógica Nacional-Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano. Módulo 0 Maestría en desarrollo Educativo y Social. Bogotá.
- Ramos Sebastián y Sánchez María (2000). El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional. Editorial Estel. Barcelona.
- Secretaria Distrital de Educación, SED, "Plan Sectorial de Educación 2008-2012: Educación de calidad para una Bogotá positiva". Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Secretaría Distrital de Integración Social & Universidad Nacional (2005). La Ocupación, como factor de inclusión y calidad de vida de población vulnerable". Bogotá.
- Secretaría Distrital de Planeación (2009). Subsecretaría de Planeación socioeconómica. Referentes conceptuales para debatir el enfoque poblacional y el alcance de las políticas poblacionales.
- Secretaría Distrital de Salud (2010). Equipo técnico poblacional. Lineamientos para el abordaje poblacional. Bogotá.

- Secretaría Distrital de Salud (2009). Lineamientos para la Política Pública en Salud dirigida a la población de lesbianas, Gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en el Distrito capital, desde la perspectiva de GÉNERO y Perspectiva de diversidad sexual.
- Secretaría Distrital de Salud. Dirección de Salud Pública (2009). Lineamiento Transversalidad de Género. .
- SEN, Amartya K. (1990). Development as Capability Expansion, en Griffin y Knight 1990.
- Sotés-Elizalde, M (2009). *Formación profesional: sistema educativo y empresa*. Educación y Educadores, Vol. 12, Núm. 1, abril, 2009, pp. 109-118. Universidad de La Sabana, Colombia.
- Sharifah Maimunah Syed Zin. Reforma del currículo de ciencia y tecnología: la iniciativa de la escuela inteligente en Malasia. En: PERSPECTIVAS Revista trimestral de educación comparada No. 125. Vol. XXXIII, no. 1, marzo de 2003. Unesco.Ibe. (International Bureau of Education).
- Vera A. (2009). *Los Jóvenes y la Formación para el Trabajo en América Latina. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento*. Documento de Trabajo No. 25, julio.
- World Economic Forum. *The global competitiveness report 2010- 2011*. Disponible en Internet en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf.
- Werneck, Claudia (2005). Manual de desarrollo inclusivo para los medios y profesionales de la comunicación. Banco Mundial.
- Wong Yuk Kiong (1998). “La formación en Malasia socios para el Desarrollo. OIT.

Normatividad:

- Bogotá, D.C. Decreto Distrital 101 de 2010
- Bogotá DC. Decreto 166 de 2010. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
- Bogotá, D.C. Decreto Distrital 294 de 2008.
- Bogotá, D.C. Acuerdo 257 de 2006.
- Bogotá, D.C. Decreto Distrital 552 de 2006.
- Bogotá, D.C. Decreto Distrital 556 de 2006.
- Bogotá, D.C. Decreto Distrital 330 de 2002.
- República de Colombia. Decreto Nacional 4904 de 2009.
- República de Colombia. Decreto Nacional 2888 de 2007.
- República de Colombia. Ley 1145 de 2007
- República de Colombia. Decreto Nacional 2020 de 2006.
- República de Colombia. Ley 1064 de 2006.
- República de Colombia. Decreto Nacional 249 de 2004.
- República de Colombia. Decreto Nacional 933 de 2003.
- República de Colombia. Ley 749 de 2002.
- República de Colombia. Decreto Nacional 1120 de 1996.

- República de Colombia. Decreto Nacional 1120 de 1996.
- República de Colombia. Ley 115 de 1994.
- Departamento Nacional de Planeación, DNP.
 - Documento CONPES 2945 de 1997.
 - Documento CONPES 81 de 2004.
 - Documento CONPES 3446 de 2006.

Bases de datos de información:

- DANE (2005). Censo General.
- DANE (2007). Encuesta Anual Manufacturera.
- DANE (2007). Cuentas departamentales.
- DANE (2009). Gran Encuesta Integrada de Hogares.